PROGRAMME DU TRAVAIL

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Volume 6, N° 3

Automne 2003

- Système de formation continue dans l'industrie de la construction au Québec
- Programme d'aide du Service de police de la Ville de Montréal
- Qualité des emplois dans le secteur sans but lucratif

Gouvernement du Canada Government of Canada

Canada

LT-121-03-03

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site Internet : http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/
Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Available in English

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – 2003

En vente au Canada chez votre libraire local
ou par la poste auprès de :

Les Éditions du gouvernement du Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de cat. L12-22F
ISSN 1480-6894s

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association canadienne des employés professionnels et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements ainsi qu'une analyse visant à répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse des rajustements de salaire, les dispositions des conventions collectives, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Dans cette édition de l'automne 2003, nous vous présentons des données courantes et chronologiques du deuxième trimestre 2003 sur les rajustements salariaux issus des principales conventions collectives. Ces données sont regroupées selon les secteurs public et privé, les régions, les sphères de compétence et les principaux secteurs d'activité. Une liste des principales ententes conclues durant le deuxième trimestre 2003 ainsi que les règlements salariaux des six premiers mois de 2003 sont produits. Cette édition comporte les arrêts de travail survenus pendant les deuxiène et premier trimestres de 2003 et fournit les données récentes sur la syndicalisation au Canada, tirées de l'enquête annuelle effectuée par la Direction de l'information sur les milieux de travail auprès des syndicats. Un survol des dispositions particulières met en évidence celles liées à l'absentéisme en milieu de travail. Les pratiques novatrices en milieu de travail issues de négociations collectives y sont également résumées.

Un article de K. McMullen et G. Schellenberg établit un compte-rendu de la qualité des emplois dans le secteur à but non lucratif. Un rapport de J. Charest et C. Dubeau décrit la structure du système de formation continue dans l'industrie de la construction au Québec. Une étude de cas traite du Programme d'aide aux policiers et policières du Service de police de la Ville de Montréal. Sont également présentés les lauréats du Prix d'excellence 2003 pour l'équité en matière d'emploi.

Les changements récents apportés à la législation du travail au Canada mettent l'accent sur les projets de lois et les textes réglementaires adoptés. La bibliothèque du Ministère propose des suggestions de lecture sur les thèmes de l'adaptation au changement en milieu de travail.

En dernier lieu, la rubrique « Hier et aujourd'hui » examine les dispositions d'indexation et les rajustements de vie chère.

104-00383/

TABLE des MATIÈRES

Page

SALAIRES ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Grands règlements salariaux – Deuxième trimestre 2003 7

Principales ententes conclues au cours du deuxième trimestre 2003 14

Tableaux des rajustements salariaux 20

Résultats de la négociation collective pour les six premiers mois de 2003
Michel HÉBERT
Manon HENRY 30

Arrêts de travail 37

Effectifs syndicaux au Canada – 2003 42

Dispositions particulières des conventions collectives
Marie-Ève BÉDARD 50

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Bruce ALDRIDGE 56

ARTICLES

• Organisation du système de formation continue dans l'industrie de la construction au Québec – Partenariat et mutualisation
Jean CHAREST
Chantal DUBEAU 62

• Prix d'excellence 2003 pour l'équité en matière d'emploi
Équité en matière d'emploi, Développement des ressources humaines Canada 75

• Programme d'aide aux policiers et aux policières du Service de police de la Ville de Montréal
Débora DIAZ
Annie PAYANT
Silvana POZZEBON
Sylvie ST-ONGE 83

suite à la page suivante

Page

ARTICLES (SUITE)

- Qualité des emplois dans le secteur sans but lucratif
  Kathryn McMULLEN
  Grant SCHELLENBERG 90

- Semaine de prévention des incendies
  Julie ROBILLARD 96

LÉGISLATION DU TRAVAIL DU CANADA

- Projets de loi et textes réglementaires adoptés
  Michel GAUVIN
  Charles Philippe ROCHON
  Annick DELISLE 98

LE COIN DU LECTEUR – BIBLIOTHÈQUE MINISTÉRIELLE DE DRHC

- Adaptation au changement en milieu de travail
  Michèle AUGER
  Fred LONGLEY
  Edward POPOFF 102

HIER ET AUJOURD'HUI

- Dispositions d'indexation et rajustements de vie chère
  Suzanne PAYETTE 104

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX*

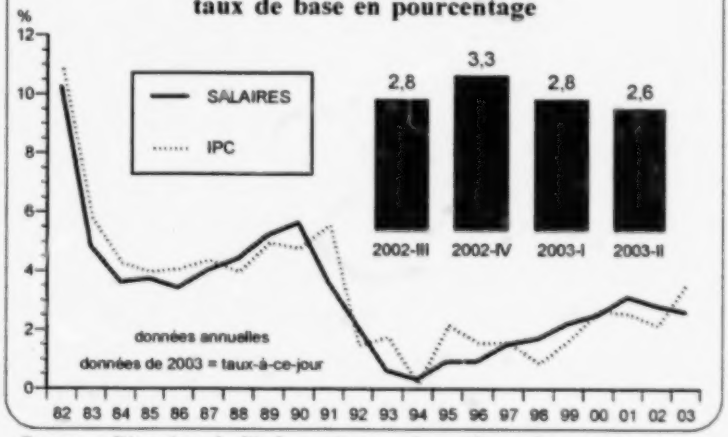
Deuxième trimestre 2003

Sommaire

- Les principales conventions collectives ratifiées au cours du **deuxième trimestre 2003** ont donné lieu à une augmentation moyenne du taux de salaire de base de **2,6 %** par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 2,8 % enregistrée durant le trimestre précédent et pour l'ensemble de l'année 2002. Les données du deuxième trimestre 2003 sont basées sur l'examen de 133 conventions visant 239 420 employés.

Graphique A

Grands règlements salariaux
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

- Lors des précédentes négociations, la durée des conventions était de 30,7 mois et le rajustement salarial s'élevait à 2,9 % en moyenne, comparativement à 2,6 % au cours des ententes courantes; la durée moyenne des conventions s'établissant à 32 mois.

- Au cours des six premiers mois de 2003 (de janvier à juin) 347 070 employés ont obtenu 2,6 % d'augmentation salariale à l'issue de 220 conventions.

Secteurs public et privé

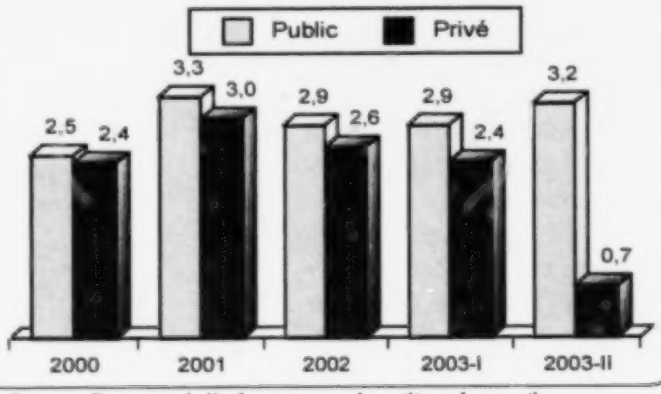
Durant le deuxième trimestre 2003, la majorité des conventions (76,7 %) et des employés visés (75,5 %) se trouve dans le **secteur public** où 180 850 employés reçoivent des augmentations salariales de **3,2 %** en moyenne à l'issue de 102 conventions. Dans le **secteur privé**, 58 570 employés obtiennent **0,7 %** d'augmentation en moyenne au terme de 31 conventions.

*Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,0 % par année.

Le faible résultat affiché par le secteur privé est dû en grande partie à trois conventions d'Air Canada qui donnent lieu à un gel de salaire ou des réductions entraînant -0,5 % en moyenne pour 28 530 employés pendant la durée des conventions. En excluant les trois conventions signées par Air Canada qui visent les agents de bord, les employés du service à la clientèle et des services techniques, les autres conventions du secteur privé établissent une moyenne de 1,9 % au cours du deuxième trimestre.

Graphique B

Grands règlements salariaux par secteurs public/privé
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



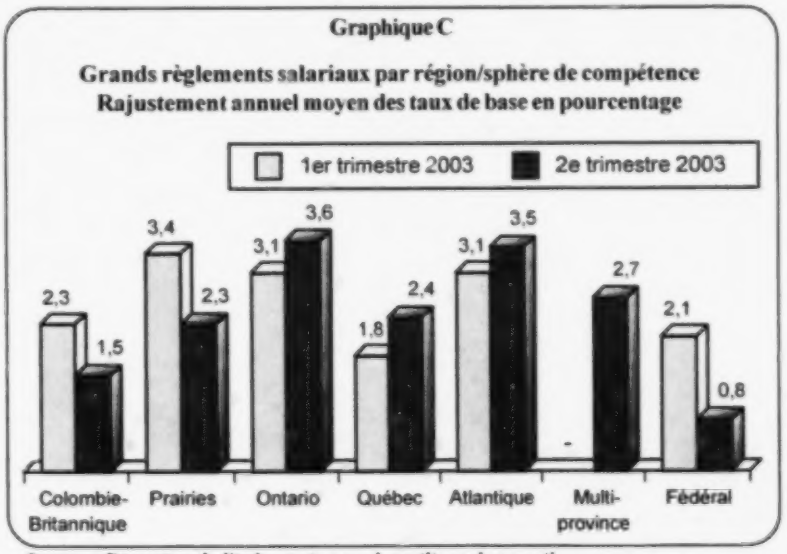
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Région et sphère de compétence

Sur une base régionale et par sphère de compétence, l'Ontario enregistre la plus forte moyenne d'augmentation salariale et compte la majorité des employés visés. En effet, 112 800 employés y obtiennent 3,6 % d'augmentation à l'issue de 75 conventions. La plupart des conventions signées en Ontario survient dans le sous-secteur de la santé et de l'éducation. La sphère de compétence fédérale affiche les plus faibles augmenta-tions, soit 0,8 %, dues en grande partie aux trois conventions d'Air Canada susmentionnées. Les provinces des Prairies enregistrent des rajustements salariaux de 2,3 % : Saskatchewan, 2,6 %; Alberta, 2,5 %; Manitoba, 2,0 %. Dans les provinces de l'Atlantique, 1 430 employés obtiennent des augmentations de 3, 5 % au terme de seulement deux conventions signées par Hershey Chocolates Inc. en Nouvelle-Écosse (3,1 %) et Noranda Inc. au Nouveau-Brunswick (3,8 %). Au Québec, 34 580 employés reçoivent des augmentations de 2,4 % en moyenne à l'issue de 19 conventions. Trois conventions relevant du secteur multiprovince accordent des augmentations

Graphique C

Grands règlements salariaux par région/sphère de compétence
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

salariales de 2,3 % en moyenne à 2 100 employés. En Colombie-Britannique, 9 630 employés obtiennent des augmentations de 1,5 % en moyenne dans le cadre de 10 conventions.

Secteurs d'activité

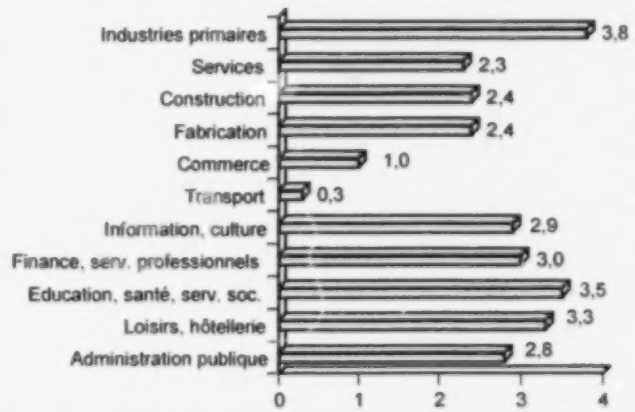
Si l'on observe les secteurs d'activité, le **secteur primaire** enregistre l'augmentation salariale la plus élevée (**3,8 %**) au cours du deuxième trimestre, à l'issue d'une seule convention visant 730 employés. Le **secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux** qui affiche la seconde augmentation en importance (3,5 %) signe la majorité des conventions (83 ententes sur 133) et compte la majorité des employés visés (49,6 % de l'ensemble). Le **secteur du transport** enregistre la plus faible moyenne d'augmentation (0,3 %) en raison des trois conventions signées par Air Canada. Voici, par ordre décroissant, les augmentations salariales enregistrées par les autres secteurs d'activité : dans le secteur des **loisirs et de l'hôtellerie**, 520 employés reçoivent une augmentation de **3,3 %** dans le cadre d'une seule convention; dans le secteur de la **finance et des services professionnels**, 740 employés obtiennent **3,0 %** à l'issue d'une seule convention; dans le secteur de l'**information** et **de la culture**, 3 550 employés reçoivent **2,9 %** au terme de trois conventions; dans le secteur de l'**administration publique,** 33 230 employés obtiennent **2,8 %** dans le cadre de 10 conventions; dans le secteur de la **construction**, 1 110 employés reçoivent **2,4 %** à l'issue de deux conventions; dans le secteur des **services publics**, 20 390 employés obtiennent **2,3 %** au terme de huit conventions; et dans le secteur du **commerce**, 12 490 employés reçoivent **1,0 %** dans le cadre de six conventions.

Répartition salariale

Au cours du deuxième trimestre 2003, 21 470 employés (9,0 % des employés visés par les 133 conventions signées durant le trimestre) ont fait l'objet de réductions de salaire, et 13 660 employés (5,7 % de l'ensemble) visés par quatre conventions ont subi des gels de salaire. L'an dernier, seulement 8 980 employés (0,9 % des employés visés par les 368 ententes signées au cours de l'année) ont subi des gels de salaire dans le cadre de cinq conventions ratifiées) et aucune réduction de salaire n'a été enregistrée. Depuis 1994, les gels et les réductions de salaire ont diminué graduellement. L'augmentation apparente est engendrée par les trois conventions signées par Air Canada au cours du deuxième trimestre 2003. Les commis de détail de Canada Safeway au Manitoba, ainsi que les employés de service, commis et préposés à l'entretien de l'University of British Columbia font l'objet de gels de salaire dans le cadre de deux conventions séparées.

Graphique D

Grands règlements salariaux par secteur d'activité
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Au cours du deuxième trimestre 2003, les augmentations salariales se situent entre 2,0 et 3,9 % pour 65,4 % (77,5 % l'année précédente) de l'ensemble des employés.

Au niveau supérieur de l'échelle d'augmentation salariale, 13,1 % (12,6 % en 2002) de l'ensemble des employés obtiennent des augmentations de 4,0 % ou plus durant le deuxième trimestre.

Au niveau inférieur, 6,7 % (9,0 % l'année précédente) de l'ensemble des employés reçoivent des augmentations allant de 0,1 à 1,9 % au cours du deuxième trimestre 2003.

Répartition des employés et des ententes conclues selon le rajustement salarial

Répartition des rajustements	Conventions		Employés	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Moins de %	2	1,5	21 470	9,0
0,0 % (pas d'aug.)	4	3,0	13 660	5,7
Plus de 0,0 % à 0,9 %	4	3,0	2 450	1,0
1,0 % à 1,9 %	6	4,5	13 700	5,7
2,0 % à 2,9 %	36	27,1	59 620	24,9
3,0 % à 3,9 %	54	40,6	97 020	40,5
4,0 % à 4,9 %	25	18,8	29 720	12,4
5,0 % à 5,9 %	1	0,8	780	0,3
6,0 % à 6,9 %	1	0,8	1 000	0,4
TOUS LES NIVEAUX	133	100,0	239 420	100,0

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les pourcentages peuvent ne pas correspondre à 100 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Données enregistrées au cours du deuxième trimestre 2003 pour les petites, moyennes et grandes unités de négociation

Au cours du deuxième trimestre 2003, au total 185 conventions collectives ont été ratifiées et se répartissent comme suit : 52 ont été signées dans les petites unités de négociation (100 à 499 employés); 103 dans les unités de taille moyenne (500 à 1 999 employés) et 30 conventions dans les grandes unités de négociation (2 000 employés ou plus). Ces conventions ont donné lieu à un rajustement global du taux de salaire de base de 2,7 % en moyenne.

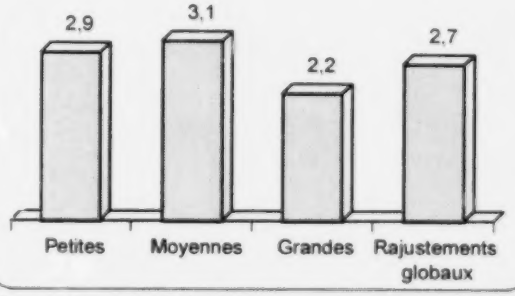
Les **PETITES** unités de négociation enregistrent une augmentation de **2,9 %** en moyenne. Le **secteur public** enregistre une hausse de **3,5 %** en moyenne, comparativement au **secteur privé** qui affiche un rajustement moins élevé, soit **2,7 %.** Si l'on observe les secteurs d'activité, le secteur de **la construction** enregistre le rajustement salarial le plus élevé au taux de **3,7 %,** tandis que le secteur des **loisirs et de l'hôtellerie** affiche le plus faible rajustement, soit **2,4 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales se situent entre **3,5 %** dans la catégorie **Multiprovince** et **2,0 %** en **Colombie-Britannique.**

Les unités **MOYENNES** enregistrent une augmentation salariale moyenne de **3,1 %.** Dans le **secteur public,** les conventions donnent lieu à une augmentation de **3,2 %** en moyenne. Il s'agit d'une hausse par rapport à la moyenne de **2,5 %** enregistrée par le **secteur privé.** Si l'on examine les secteurs d'activité, le secteur des **industries primaires** enregistre le rajustement salarial le plus élevé au taux de **3,8 %,** tandis que le secteur du **commerce de gros et de détail** affiche le plus faible rajustement, soit **2,0 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales vont de **3,5 %** dans les provinces de l'**Atlantique,** à **1,5 %** en **Colombie-Britannique.**

Les **GRANDES** unités de négociation enregistrent une augmentation salariale de **2,2 %** en moyenne. Le **secteur public** enregistre des augmentations de **3,1 %** en moyenne, comparativement au **secteur privé** qui, en raison de réductions et gels de salaire à Air Canada, affiche une moyenne de **moins 0,2 %.** Si l'on observe les secteurs d'activité, celui de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** enregistre les rajustements salariaux les plus élevés au taux de **3,6 %,** tandis que le secteur du **transport** affiche la plus faible augmentation salariale, soit **0,1 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales se situent entre **3,6 %** en **Ontario** et **0,7 %** dans la sphère de **compétence fédérale.**

Graphique E

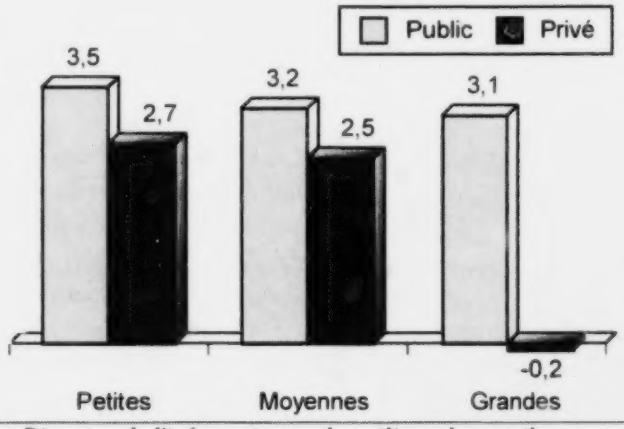
Rajustement annuel moyen selon la taille des unités de négociation, deuxième trimestre 2003



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique F

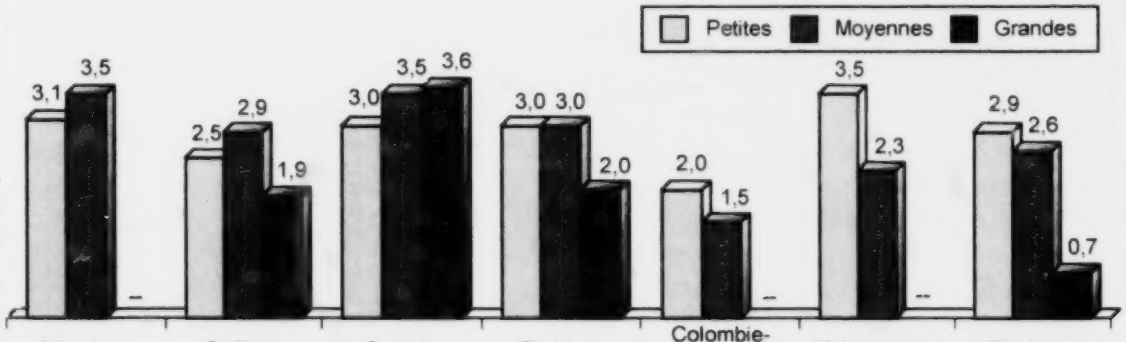
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par secteurs public/privé, deuxième trimestre 2003



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Graphique G

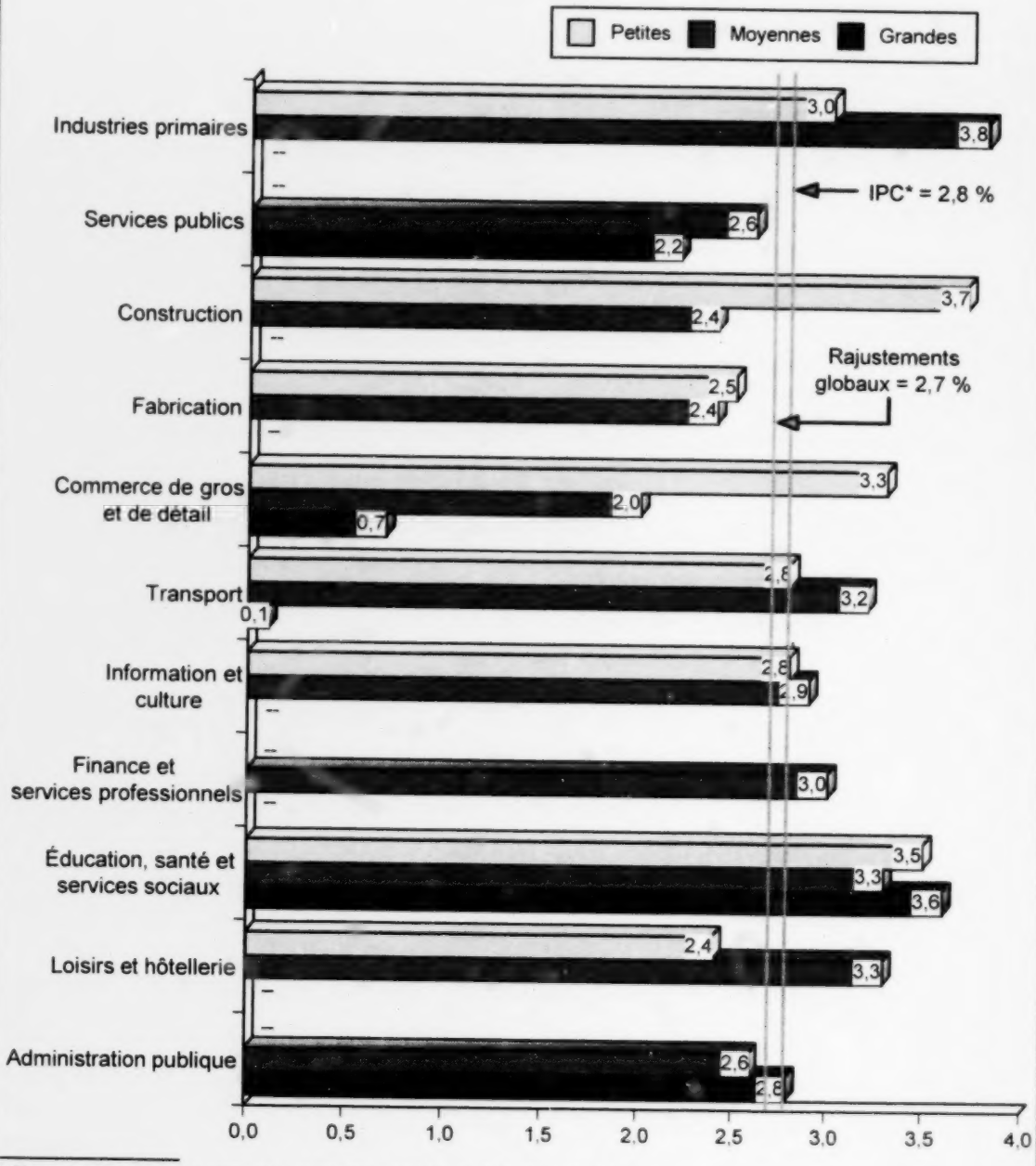
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par région/sphère de compétence, deuxième trimestre 2003



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Graphique H

Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par secteur d'activité, deuxième trimestre 2003



* Taux de variation par rapport à la même période de l'année précédente.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Principales ententes conclues au cours du deuxième trimestre 2003

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Primaires (1 convention)	**730**	**3,8**	**2,7**	**36,0**	
Noranda Inc. (Brunswick Mine), employés des mines, comté de Gloucester, N.-B.	730	3,8*	2,7	36	2006-02-28
Services publics (8 conventions)	**20 390**	**2,3**	**2,3**	**32,9**	
Enbridge Gas Distribution, ouvriers des services publics, à l'échelle de la province, Ont.	770	3,1	3,1	12	2003-12-31
Essential Home Services, employés de bureau et des services techniques, à l'échelle de la province, Ont.	600	3,0	3,0	24	2005-03-31
Hydro One, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Ont.	3 100	3,0	3,0	24	2005-03-31
Hydro-Québec, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	5 350	2,0	2,0	36	2006-12-31
Hydro-Québec, employés des services techniques, à l'échelle de la province, Qc	2 420	2,0	2,0	36	2006-12-31
Hydro-Québec, gens de métier, à l'échelle de la province, Qc	5 890	2,0	2,0	36	2006-12-31
Hydro-Québec, ingénieurs, à l'échelle de la province, Qc	1 490	2,0	2,0	36	2006-12-31
Union Gas Limited, employés des services et préposés à l'entretien, région sud-ouest, Ont.	770	3,0	3,0	36	2005-12-31
Construction (2 conventions)	**1 110**	**2,4**	**2,4**	**37,4**	
Alberta Roadbuilders and Heavy Construction Association, ingénieurs des opérations, à l'échelle de la province, Alb.	550	3,2	2,8	48	2007-02-28
Pyramid Corporation, employés de la construction, à l'échelle de la province, Alb. et à l'échelle du territoire, T.-N.O.	560	1,6	1,9	27	2005-04-30
Fabrication (13 conventions)	**10 900**	**2,4**	**2,1**	**43,5**	
Alcoa Première Fusion, employés d'usine et préposés à l'entretien, Baie-Comeau, Qc	1 590	2,9*	3,0	46	2007-03-31
CAE Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, St-Laurent, Qc	760	2,6	2,0	60	2008-06-19
Cadbury Trebor Allan Inc., employés de production, Toronto, Ont.	550	2,0	0,0	36	2005-12-03
Hershey Canada Inc., employés de production, Dartmouth, N.-É.	700	3,1	3,8	36	2003-03-31
Kellogg Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, London, Ont.	600	1,5	0,0	36	2006-04-09
Mitchell's Gourmet Foods, employés d'usine et préposés à l'entretien, Saskatoon, Sask.	1 330	2,6	3,0	48	2007-03-31
National Steel Car Limited, employés d'usine et préposés à l'entretien, Hamilton, Ont.	1 380	2,0*	0,9	36	2006-04-05
OI Canada Corporation, employés d'usine et préposés à l'entretien, Montréal, Qc	580	2,5*	2,0	48	2007-02-28
Pope and Talbot Ltd. (Harmac Pulp Operations), employés de moulin, Nanaimo, C.-B.	500	2,2	2,5	60	2008-04-30

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Fabrication (suite)					
Scott Paper Limited, division Western Manufacturing, employés de moulin, New Westminster, C.-B.	550	2,2	2,5	60	2008-04-30
TRW Canada Limited, employés d'usine et préposés à l'entretien, St. Catharines, Ont.	700	1,1*	0,8	36	2006-04-30
Waterville TG inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Waterville, Qc	1 150	2,8	3,0	36	2005-07-31
Willmar Windows, personnel enseignant, Winnipeg, Man.	510	2,0	2,0	36	2005-11-12
Commerce de gros et de détail (6 conventions)	**12 490**	**1,0**	**1,6**	**53,4**	
Canada Safeway Limited, commis de détail, à l'échelle de la province, Alb.	6 800	1,0	2,1	72	2007-03-17
Canada Safeway Limited, commis de détail, à l'échelle de la province, Man.	3 100	0,0	0,0	12	2004-11-13
Canada Safeway Limited, commis de détail, région nord, Alb.	550	0,9	2,0	72	2007-03-17
Canada Safeway Limited, commis de détail, région sud, Alb.	500	0,9	2,0	72	2007-03-17
Corporation des concessionnaires d'automobiles du Saguenay-Lac-St.-Jean, employés des services et préposés à l'entretien, région du Saguenay-Lac-St-Jean, Qc	690	3,0	3,1	50	2007-02-28
Finning (Canada), division de Finning International Ltd., employés des services et préposés à l'entretien, à l'échelle de la province, C.-B. et à l'échelle du territoire, T.-N.O.	850	2,5	2,0	36	2006-04-14
Transport (5 conventions)	**37 110**	**0,3**	**-0,6**	**39,6**	
Air Canada, agents de bord, à l'échelle du réseau	7 840	-1,1	-3,5	37	2006-06-29
Air Canada, employés d'exploitation, à l'échelle du réseau	13 630	-0,5	-1,5	39	2006-08-26
Air Canada, employés du service à la clientèle, à l'échelle du réseau	7 060	0,0	0,0	36	2006-06-03
Société canadienne des postes, receveurs des postes, à l'échelle du Canada	6 630	2,9*	2,8	48	2005-12-31
Ville de Calgary, chauffeurs d'autobus, Calgary, Alb.	1 950	3,2	3,0	39	2006-06-30
Information et culture (3 conventions)	**3 550**	**2,9**	**1,7**	**42,1**	
Bingo Press and Specialty Ltd., employés d'imprimerie, St. Catharines, Ont.	550	4,6	3,6	36	2006-03-31
Expertech bâtisseur de réseaux inc., employés des services techniques, Ont. et Qc	1 600	2,5*	0,0	60	2006-11-30
Société Radio-Canada, employés des services techniques, à l'échelle de la province, Qc et Moncton, N.-B.	1 400	2,7	3,0	24	2005-03-31
Finance et services professionnels (1 convention)	**740**	**3,0**	**3,0**	**36,0**	
Société du palais des congrès de la communauté urbaine de Toronto, employés des services généraux, Toronto, Ont.	740	3,0	3,0	36	2005-12-31
Éducation, santé et services sociaux (83 conventions)	**118 650**	**3,5**	**3,3**	**24,2**	
Avon Maitland District School Board, commis et employés de bureau, Seaforth, Ont.	600	3,7	3,2	24	2004-08-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Avon Maitland District School Board, enseignants à l'élémentaire, Seaforth, Ont.	730	4,0	4,0	12	2003-08-31
Bluewater District School Board, enseignants à l'élémentaire, Chesley, Ont.	710	3,1	3,0	24	2004-08-31
Bluewater District School Board, enseignants au secondaire, Chesley, Ont.	520	4,0	4,1	24	2004-08-31
Conseil scolaire de Calgary, commis et employés de bureau, Calgary, Alb.	2 200	3,8	6,1	32	2004-08-31
Continuing Care Employers Bargaining Association, infirmiers(ières) auxiliaires, Edmonton, Alb.	1 350	3,5	4,0	24	2004-06-30
District School Board of Niagara, commis et employés de bureau, St. Catharines, Ont.	700	2,5	2,5	12	2004-12-31
District School Board of Niagara, employés des services et préposés à l'entretien, St. Catharines, Ont.	730	2,5	2,5	12	2004-12-31
District School Board of Niagara, enseignants au secondaire, St. Catharines, Ont.	1 040	4,2	4,2	12	2003-08-31
Division scolaire n° 2 de St. James-Assiniboia, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, St. James-Assiniboia, Man.	700	3,0	3,0	12	2003-06-30
Division scolaire n° 70 de Parkland, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Stony Plain, Alb.	540	2,6	2,6	12	2003-08-31
Durham Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire, Oshawa, Ont.	910	3,9	3,0	24	2004-08-31
Durham District School Board, chargés de cours, Whitby, Ont.	600	3,2	3,1	36	2006-03-31
Durham District School Board, enseignants à l'élémentaire, Whitby, Ont.	2 430	4,1	4,2	24	2004-08-31
Durham District School Board, enseignants au secondaire, Whitby, Ont.	1 460	4,1	4,2	24	2004-08-31
École publique de Red Deer, district n° 104, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Red Deer, Alb.	560	3,1	3,1	12	2003-08-31
Gouvernement du Yukon, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, à l'échelle du territoire, Yukon	690	2,5	2,0	36	2006-06-30
Grand Erie District School Board, enseignants à l'élémentaire, Brantford, Ont.	1 030	3,7	2,8	36	2004-08-31
Grand Erie District School Board, enseignants au secondaire, Brantford, Ont.	800	4,1	4,1	12	2003-08-31
Greater Essex County District School Board, enseignants à l'élémentaire, Windsor, Ont.	1 430	4,3	4,3	12	2003-08-30
Greater Essex County District School Board, enseignants au secondaire et suppléants, Windsor, Ont.	720	4,3	4,3	12	2003-08-31
Halton District School Board, enseignants au secondaire, Burlington, Ont.	1 080	3,9	3,5	24	2004-08-31
Hamilton-Wentworth Catholic District School Board, enseignants au secondaire, Hamilton, Ont.	550	4,8	4,8	12	2004-08-31
Hamilton-Wentworth District School Board, enseignants à l'élémentaire, Hamilton, Ont.	2 000	3,8	3,6	24	2004-08-31
Hamilton-Wentworth District School Board, enseignants au secondaire, Hamilton, Ont.	1 400	3,8	3,6	24	2004-08-31

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Hastings and Prince Edward District School Board, enseignants à l'élémentaire, Belleville, Ont.	700	4,1	4,2	24	2004-08-31
Hastings and Prince Edward District School Board, enseignants au secondaire et suppléants, Belleville, Ont.	500	4,2	4,2	12	2003-08-31
Hôpital d'Ottawa, professionnels des soins de santé et de bien-être, Ottawa, Ont.	1 550	4,4	5,0	27	2002-03-31
Kawartha Pine Ridge District School Board, enseignants à l'élémentaire, Peterborough, Ont.	1 500	4,2	4,2	12	2003-08-30
Kawartha Pine Ridge District School Board, enseignants au secondaire, Peterborough, Ont.	900	4,2	4,2	12	2003-08-31
Lambton Kent District School Board, enseignants au secondaire, Sarnia, Ont.	610	4,1	4,1	12	2003-08-31
Limestone District School Board, enseignants au secondaire, Kingston, Ont.	660	4,2	4,2	12	2003-08-31
London District Catholic School Board, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, London, Ont.	1 240	3,0	3,0	24	2004-08-31
McMaster University, employés de soutien, comté de Hamilton, Ont.	1 790	2,8	3,3	36	2006-06-15
Near North District School Board, enseignants à l'élémentaire, Parry Sound, Ont.	500	3,9	3,8	24	2004-08-30
Ottawa-Carleton Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Ottawa, Ont.	2 400	3,6	4,5	24	2004-08-31
Ottawa-Carleton District School Board, enseignants à l'élémentaire, Ottawa, Ont.	2 840	3,8	3,5	24	2004-08-31
Ottawa-Carleton District School Board, enseignants au secondaire, Calgary et région, Ont.	1 600	3,5	2,5	36	2004-08-31
Ottawa-Carleton District School Board, enseignants suppléants, Nepean, Ont.	900	2,0	2,0	36	2004-08-31
Peel District School Board, chargés de cours, Mississauga, Ont.	750	3,6	3,4	24	2004-08-31
Peel District School Board, enseignants à l'élémentaire, Mississauga, Ont.	5 000	3,6	3,4	24	2004-08-31
Peel District School Board, enseignants au secondaire, Mississauga, Ont.	2 300	3,6	3,4	24	2004-08-31
Provincial Health Authorities of Alberta, employés de soutien, Grande Prairie, Alb.	930	3,9	4,0	24	2004-03-31
Rainbow District School Board, enseignants à l'élémentaire, Sudbury, Ont.	780	5,0	5,0	12	2004-08-31
Ryerson University, professeurs, Toronto, Ont.	550	2,7	2,0	48	2005-06-30
St. Michael's Hospital, employés des services de santé non professionnels, Toronto, Ont.	1 000	2,8	2,5	36	2004-03-31
Simcoe County District School Board, commis et employés de bureau, Midhurst, Ont.	780	3,0	3,0	12	2003-12-31
Simcoe County District School Board, enseignants à l'élémentaire, Midhurst, Ont.	2 220	4,0	4,1	24	2004-08-31
Simcoe County District School Board, enseignants au secondaire, Midhurst, Ont.	1 130	3,5	2,5	36	2004-08-31
Simcoe County District School Board, enseignants suppléants, Midhurst, Ont.	800	4,4	4,4	12	2004-08-31

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Simcoe Muskoka Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire, Barrie, Ont.	800	4,6	3,5	24	2004-08-31
Simon Fraser University, commis et employés de bureau, Burnaby, C.-B.	800	0,8	0,0	36	2005-03-31
Thames Valley District School Board, concierges, London, Ont.	660	2,4	3,0	44	2005-08-31
Thames Valley District School Board, employés des services éducationnels, London, Ont.	670	2,5	3,0	44	2005-08-31
Thames Valley District School Board, enseignants à l'élémentaire, London, Ont.	3 200	4,1	3,5	24	2004-08-31
Thames Valley District School Board, enseignants au secondaire, London, Ont.	1 900	4,1	4,2	24	2004-08-31
The Board of Governors of Mount Royal College, chargés de cours, Calgary, Alb.	700	4,4	4,5	24	2004-06-30
Toronto District School Board, enseignants à l'élémentaire, Toronto, Ont.	11 000	3,6	3,1	24	2004-08-31
Toronto District School Board, enseignants au secondaire, Toronto, Ont.	6 000	3,6	3,1	24	2004-08-31
Toronto District School Board, enseignants suppléants, Toronto, Ont.	2 400	3,0	3,0	24	2004-08-31
Université de Montréal, commis et employés de bureau, Montréal, Qc	1 700	2,0	2,0	12	2003-11-30
Université du Québec à Montréal, chargés de cours, Montréal, Qc	1 970	3,5	3,5	12	2003-12-31
Université du Québec à Montréal, professeurs, Montréal, Qc	1 000	6,4	6,4	12	2004-05-31
Université du Québec à Trois-Rivières, chargés de cours, Trois-Rivières, Qc	840	1,8	2,0	13	2004-05-31
Université Laval, employés de bureau et des services techniques, Québec, Qc	1 600	3,8	3,8	12	2003-05-31
Université Laval, professeurs, Québec, Qc	1 160	2,0	2,0	12	2004-05-31
Université McGill, chargés de cours, Montréal, Qc	800	3,1	0,0	73	2007-06-30
Université York, professeurs, Toronto, Ont.	1 190	3,2	3,0	36	2006-04-30
University College of the Fraser Valley Board, enseignants de niveau post-secondaire non universitaire, Abbotsford, C.-B.	750	2,6	2,6	12	2004-03-31
University of British Columbia, chargés de cours, Vancouver, C.-B.	1 600	3,8	4,0	36	2005-08-31
University of British Columbia, commis et employés de bureau, Vancouver, C.-B.	1 650	0,0	0,0	36	2005-03-31
University of British Columbia, employés des services et préposés à l'entretien, Vancouver, C.-B.	1 850	0,0	0,0	36	2005-03-31
University of Victoria, commis et employés de bureau, Victoria, C.-B.	600	0,4	0,0	36	2005-03-31
University of Western Ontario, chargés de cours, London, Ont.	1 400	3,1	3,5	48	2006-06-30
Upper Canada District School Board n° 6, enseignants au secondaire, Brockville, Ont.	920	3,4	2,5	36	2004-08-31
Upper Canada District School Board n° 26, enseignants à l'élémentaire, Brockville, Ont.	1 300	3,9	3,5	24	2004-08-31
Upper Grand District School Board, enseignants à l'élémentaire, Guelph, Ont.	1 110	4,2	4,2	12	2003-08-31

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Waterloo Catholic District School Board, commis et employés de bureau, comté de Waterloo, Ont.	550	2,7	3,0	36	2005-08-31
Waterloo Region District School Board, enseignants à l'élémentaire, Kitchener, Ont.	2 340	4,0	4,0	24	2004-08-31
Waterloo Region District School Board, enseignants au secondaire, Kitchener, Ont.	1 200	3,5	2,4	36	2004-08-31
Windsor-Essex Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire, Windsor, Ont.	870	3,0	3,0	24	2004-08-31
York Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Aurora, Ont.	3 540	3,2	3,2	12	2004-08-31
York Region District School Board, commis et employés de bureau, Aurora, Ont.	1 170	3,5	3,6	24	2005-08-31
Loisirs et hôtellerie (1 convention)	**520**	**3,3**	**3,0**	**36,0**	
Corporation Hôtelière Canadien Pacifique (Château Frontenac), employés d'hôtels et de restaurants, Québec, Qc	520	3,3	3,0	36	2005-12-31
Administration publique (10 conventions)	**33 230**	**2,8**	**3,2**	**37,5**	
Corporation de Delta, employés d'intérieur et d'extérieur, Delta, C.-B.	630	2,6*	2,5	48	2006-12-31
Gouvernement de l'Ontario, agents de police, à l'échelle de la province, Ont.	5 450	3,7	4,1	36	2005-12-31
Gouvernement de l'Ontario, employés des services administratifs et de soutien, à l'échelle de la province, Ont.	2 230	3,7	4,1	36	2005-12-31
Gouvernement du Canada, opérateurs sur ordinateur, à l'échelle du Canada	10 500	2,4	4,0	32	2004-12-21
Ville de Calgary, employés d'intérieur, Calgary, Alb.	2 700	3,3	3,0	36	2005-12-26
Ville de Laval, employés des services récréatifs, Laval, Qc	870	2,3	2,6	36	2004-12-31
Ville de London, employés d'intérieur, London, Ont.	700	3,0	3,0	24	2004-12-31
Ville de Montréal, agents de police, Montréal, Qc	4 200	1,5*	0,0	56	2006-12-31
Ville de Richmond, employés d'intérieur, Richmond, C.-B.	700	2,6*	2,5	48	2006-12-31
Ville de Winnipeg, employés d'intérieur et d'extérieur, Winnipeg, Man.	5 250	3,0	3,0	36	2005-12-30
Conventions avec clause IVC (10 conventions)	**18 740**	**2,4***	**1,7**	**48,8**	
Conventions sans clause IVC (123 conventions)	**220 680**	**2,6**	**2,5**	**30,6**	
Toutes les conventions (133 conventions)	**239 420**	**2,6**	**2,4**	**32,0**	

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 1

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	Conv.	Dur. (en mois)	Empl. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Empl. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Empl. ('000)	Rajust. (en %)
Année												
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	276	17,0	635,2	3,9	283	26,1	521,0	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	321	25,3	709,2	3,6	232	26,0	412,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	698,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	294	30,0	736,0	5,2	159	28,6	265,8	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,6	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,6
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,6	3,6
1992	301	21,7	975,9	2,0	195	32,2	330,9	2,6	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	0,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	-0,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	215	31,5	629,6	0,6	187	35,9	279,2	1,4	402	32,8	908,8	0,9
1996	212	31,7	564,3	0,5	166	34,7	246,1	1,7	378	32,6	810,4	0,9
1997	220	30,3	370,3	1,1	159	38,1	321,9	1,8	379	33,9	692,2	1,5
1998	221	31,1	646,3	1,6	191	33,7	292,0	1,8	412	31,9	938,3	1,7
1999	219	35,0	510,6	2,0	160	37,6	317,6	2,7	379	36,0	828,1	2,2
2000	303	33,5	918,0	2,5	103	41,8	163,3	2,4	406	34,8	1 081,3	2,5
2001	259	31,9	691,9	3,3	169	36,7	300,7	3,0	428	33,4	992,6	3,2
2002	260	26,0	774,5	2,9	108	39,9	213,5	2,6	368	29,0	988,0	2,8
2003 *	165	28,6	262,0	3,1	55	41,8	85,1	1,2	220	31,8	347,1	2,6
* Taux à ce jour												
Trimestre												
2000 I	122	39,9	497,4	2,4	30	30,5	39,2	3,0	152	39,2	536,6	2,4
II	58	21,3	208,4	2,5	29	41,0	34,3	2,6	87	24,1	242,7	2,6
III	44	33,5	79,6	2,6	20	52,2	58,8	1,9	64	41,4	138,4	2,3
IV	79	29,0	132,5	3,1	24	37,1	31,0	2,3	103	30,5	163,6	2,9
2001 I	59	29,6	144,3	3,9	20	35,9	34,1	2,5	79	30,8	178,4	3,6
II	88	30,9	201,5	3,0	70	35,6	110,7	3,0	158	32,6	312,2	3,0
III	59	31,1	129,9	3,7	46	36,5	122,6	3,2	105	33,7	252,5	3,5
IV	53	34,9	216,2	3,0	33	42,2	33,3	2,4	86	35,9	249,5	3,0
2002 I	47	34,7	175,7	3,1	18	36,5	33,3	2,1	65	35,0	209,0	2,9
II	104	19,9	404,9	2,7	26	38,0	49,4	2,5	130	21,9	454,3	2,6
III	49	30,9	104,2	3,2	43	45,5	83,1	2,4	92	37,4	187,4	2,8
IV	60	30,5	89,6	3,3	21	34,5	47,7	3,5	81	31,9	137,4	3,3
2003 I	63	28,3	81,2	2,9	24	40,8	26,5	2,4	87	31,3	107,7	2,8
II	102	28,7	180,9	3,2	31	42,2	58,6	0,7	133	32,0	239,4	2,6
III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Empl. - Nombre d'employés
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 2

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2000	2001	2002	2002		2003	
				3	4	1	2
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	2,5	3,2	2,8	2,8	3,3	2,8	2,6
Atlantique	2,7	3,9	4,1	3,2	2,7	3,1	3,5
Terre-Neuve-et-Labrador	3,7	5,0	6,6	-	5,0	3,0	-
Île-du-Prince-Édouard	2,2	3,1	4,9	6,0	-	3,6	-
Nouvelle-Écosse	2,2	3,7	2,4	2,5	2,5	3,4	3,1
Nouveau-Brunswick	2,8	3,4	2,7	3,3	2,3	2,3	3,8
Québec	2,4	2,8	2,1	2,3	2,0	1,8	2,4
Ontario	2,6	2,9	3,0	3,1	3,4	3,1	3,6
Prairies	3,9	4,3	4,4	3,7	4,0	3,4	2,3
Manitoba	2,6	2,4	4,0	3,0	3,2	3,1	2,0
Saskatchewan	3,5	2,9	3,9	3,9	3,8	3,6	2,6
Alberta	4,7	5,1	5,0	4,4	4,1	3,5	2,5
Colombie-Britannique	1,6	3,1	1,9	1,4	2,0	2,3	1,5
Territoires	2,9	3,1	3,0	-	3,1	-	2,5
Multiprovince	2,4	3,0	4,3	4,3	-	-	2,2
Fédéral	2,2	3,0	2,9	2,9	3,2	2,1	0,8
Secteur public							
CANADA	2,5	3,3	2,9	3,2	3,3	2,9	3,2
Atlantique	3,0	4,0	4,3	3,1	3,1	3,2	-
Terre-Neuve-et-Labrador	6,3	5,0	7,2	-	5,0	4,0	-
Île-du-Prince-Édouard	2,2	3,1	4,9	6,0	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2,2	3,8	2,3	2,1	2,5	3,4	-
Nouveau-Brunswick	3,5	3,5	3,0	3,3	3,2	2,3	-
Québec	2,3	2,7	2,0	3,0	2,2	1,4	2,3
Ontario	2,7	3,0	2,9	2,9	3,0	3,2	3,6
Prairies	3,9	4,1	4,8	3,9	4,1	3,3	3,3
Manitoba	2,5	2,4	4,6	3,0	3,2	3,1	3,0
Saskatchewan	3,6	2,9	4,4	3,9	4,2	3,6	-
Alberta	4,7	5,0	5,2	5,0	4,1	3,5	3,5
Colombie-Britannique	1,4	3,2	2,2	1,9	-	2,3	1,5
Territoires	2,9	3,1	3,0	-	3,1	-	2,5
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-
Fédéral	2,2	3,1	2,9	2,9	3,4	2,8	2,6
Secteur privé							
CANADA	2,4	3,0	2,6	2,4	3,5	2,4	0,7
Atlantique	1,7	3,3	2,7	4,0	0,5	2,8	3,5
Terre-Neuve-et-Labrador	2,0	-	3,0	-	-	2,7	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	3,6	-
Nouvelle-Écosse	1,7	3,3	4,0	4,0	-	-	3,1
Nouveau-Brunswick	1,4	3,0	1,4	-	0,5	-	3,8
Québec	3,3	2,8	2,5	2,2	1,7	2,2	2,9
Ontario	2,3	2,8	3,2	3,3	4,1	2,7	2,5
Prairies	3,9	4,9	1,6	2,5	1,8	3,8	1,1
Manitoba	3,3	2,5	1,3	2,7	-	-	0,3
Saskatchewan	2,0	3,3	1,6	-	1,8	-	2,6
Alberta	5,0	5,5	2,3	2,3	-	3,8	1,1
Colombie-Britannique	2,0	1,7	1,4	1,3	2,0	-	2,2
Territoires	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	2,4	3,0	4,3	4,3	-	-	2,2
Fédéral	2,2	2,5	2,8	3,0	3,1	1,8	-0,4

Tableau 3

Nombre de conventions et d'employés visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2000		2001		2002	
	Nombre de conventions	Nombre d'employés ('000)	Nombre de conventions	Nombre d'employés ('000)	Nombre de conventions	Nombre d'employés ('000)
Tous les secteurs						
CANADA	406	1 081,3	426	992,6	368	988,0
Atlantique	19	28,5	33	62,9	27	48,2
Terre-Neuve-et-Labrador	4	5,0	7	16,1	6	17,7
Île-du-Prince-Édouard	2	1,3	5	6,7	2	1,7
Nouvelle-Écosse	4	11,7	15	19,4	10	18,7
Nouveau-Brunswick	9	10,4	6	20,6	9	12,2
Québec	96	345,9	43	111,4	76	304,0
Ontario	150	286,9	182	310,6	138	313,0
Prairies	62	109,3	77	148,7	62	128,9
Manitoba	20	29,7	16	12,5	23	44,6
Saskatchewan	4	14,3	14	41,9	13	34,0
Alberta	38	65,2	47	94,0	26	50,3
Colombie-Britannique	38	67,7	34	167,1	33	93,3
Territoires	3	5,6	2	2,0	2	3,8
Multiprovince	3	2,8	8	13,8	1	1,0
Fédéral	35	234,7	49	176,3	29	95,8
Secteur public						
CANADA	303	918,0	259	691,9	260	774,5
Atlantique	10	20,6	25	55,5	22	42,9
Terre-Neuve-et-Labrador	3	2,0	7	16,1	5	15,2
Île-du-Prince-Édouard	2	1,3	5	6,7	2	1,7
Nouvelle-Écosse	2	10,6	8	13,3	8	15,6
Nouveau-Brunswick	3	6,7	5	19,4	7	10,5
Québec	76	322,0	18	25,8	60	270,3
Ontario	105	212,6	108	187,6	97	221,2
Prairies	58	106,0	56	119,0	50	112,4
Manitoba	19	28,6	9	7,2	17	37,2
Saskatchewan	3	13,8	12	40,6	8	27,9
Alberta	36	63,7	35	71,2	25	47,3
Colombie-Britannique	29	41,6	24	157,6	12	60,2
Territoires	3	5,6	2	2,0	2	3,8
Multiprovince	-	-	-	-	-	-
Fédéral	22	209,5	26	144,3	17	63,7
Secteur privé						
CANADA	103	163,3	169	300,7	108	213,5
Atlantique	9	7,8	8	7,3	5	5,3
Terre-Neuve-et-Labrador	1	3,0	-	-	1	2,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2	1,1	7	6,1	2	1,1
Nouveau-Brunswick	6	3,7	1	1,2	2	1,7
Québec	20	23,8	25	85,5	16	33,6
Ontario	45	74,3	74	123,0	41	91,8
Prairies	4	3,2	21	29,7	12	16,6
Manitoba	1	1,1	7	5,7	6	7,4
Saskatchewan	1	0,6	2	1,2	5	6,1
Alberta	2	1,5	12	22,8	1	3,0
Colombie-Britannique	9	26,0	10	9,4	21	33,2
Territoires	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	3	2,8	8	13,8	1	1,0
Fédéral	13	25,2	23	32,0	12	32,0

Tableau 3 (suite)

Nombre de conventions et d'employés visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2002				2003			
	3		4		1		2	
	Nombre de conventions	Nombre d'employés ('000)	Nombre de conventions	Nombre d'employés ('000)	Nombre de conventions	Nombre d'employés ('000)	Nombre de conventions	Nombre d'employés ('000)
Tous les secteurs								
CANADA	92	187,4	81	137,4	87	107,7	133	239,4
Atlantique	8	8,7	5	4,3	6	16,5	2	1,4
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	1	0,5	2	3,4	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	1,0	-	-	1	0,6	-	-
Nouvelle-Écosse	4	4,9	2	1,9	1	10,0	1	0,7
Nouveau-Brunswick	3	2,8	2	1,9	2	2,5	1	0,7
Québec	6	14,9	5	9,7	9	10,2	19	34,6
Ontario	37	67,3	45	81,5	35	35,2	75	112,8
Prairies	13	40,2	16	25,4	12	18,0	17	30,2
Manitoba	6	14,8	2	2,1	2	6,7	4	9,6
Saskatchewan	1	12,4	4	4,4	1	0,8	1	1,3
Alberta	6	13,0	10	18,9	9	10,6	12	19,3
Colombie-Britannique	20	34,1	3	2,1	16	15,0	10	9,6
Territoires	-	-	1	0,6	-	-	1	0,7
Multiprovince	1	1,0	-	-	-	-	2	1,4
Fédéral	7	21,2	6	13,7	9	12,8	7	48,7
Secteur public								
CANADA	49	104,2	60	89,6	63	81,2	102	160,9
Atlantique	6	7,6	4	3,7	4	13,3	-	-
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	1	0,5	1	0,9	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	1,0	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2	3,8	2	1,9	1	10,0	-	-
Nouveau-Brunswick	3	2,8	1	1,3	2	2,5	-	-
Québec	1	2,8	3	5,3	6	5,7	13	29,3
Ontario	22	31,0	35	52,2	24	26,3	67	106,9
Prairies	9	34,8	15	24,7	11	17,2	10	16,9
Manitoba	3	12,4	2	2,1	2	6,7	2	6,0
Saskatchewan	1	12,4	3	3,6	1	0,8	-	-
Alberta	5	10,0	10	18,9	8	9,7	8	10,9
Colombie-Britannique	5	7,6	-	-	16	15,0	8	8,6
Territoires	-	-	1	0,6	-	-	1	0,7
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-	-
Fédéral	6	20,5	2	3,1	2	3,7	3	18,5
Secteur privé								
CANADA	43	83,1	21	47,7	24	26,5	31	58,6
Atlantique	2	1,1	1	0,6	2	3,1	2	1,4
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	-	-	1	2,5	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	1	0,6	-	-
Nouvelle-Écosse	2	1,1	-	-	-	-	1	0,7
Nouveau-Brunswick	-	-	1	0,6	-	-	1	0,7
Québec	5	12,1	2	4,4	3	4,5	6	5,3
Ontario	15	36,3	10	29,3	11	8,9	8	5,9
Prairies	4	5,5	1	0,7	1	0,9	7	13,3
Manitoba	3	2,5	-	-	-	-	2	3,6
Saskatchewan	-	-	1	0,7	-	-	1	1,3
Alberta	1	3,0	-	-	1	0,9	4	8,4
Colombie-Britannique	15	26,5	3	2,1	-	-	2	1,1
Territoires	-	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	1	1,0	-	-	-	-	2	1,4
Fédéral	1	0,7	4	10,6	7	9,1	4	30,1

Tableau 4

Nombre de conventions et d'employés visés, par secteur d'activité, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	Conv.	Dur. (en mois)	Empl. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Empl. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Empl. ('000)	Rajust. (en %)
Industries primaires												
2000	1	40,0	0,5	2,0	3	36,0	4,9	1,8	4	36,4	5,5	1,8
2001	4	40,9	3,3	3,1	2	45,5	3,1	2,2	6	43,1	6,4	2,7
2002	1	48,0	0,6	1,5	2	36,0	1,7	1,9	3	39,2	2,4	1,8
2002 III	-	-	-	-	2	36,0	1,7	1,9	2	36,0	1,7	1,9
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2003 I	-	-	-	-	1	36,0	0,7	1,5	1	36,0	0,7	1,5
II	-	-	-	-	1	36,0	0,7	3,8	1	36,0	0,7	3,8
Services publics												
2000	14	24,5	25,1	3,5	-	-	-	-	14	24,5	25,1	3,5
2001	10	26,4	12,5	2,6	4	47,0	9,8	2,4	14	35,5	22,3	2,5
2002	13	30,9	17,9	2,4	2	36,0	1,3	3,0	15	31,3	19,1	2,4
2002 III	3	34,2	4,1	3,3	-	-	-	-	3	34,2	4,1	3,3
IV	2	30,5	1,3	3,9	2	36,0	1,3	3,0	4	33,2	2,6	3,4
2003 I	2	24,0	1,6	3,9	-	-	-	-	2	24,0	1,6	3,9
II	8	32,9	20,4	2,3	-	-	-	-	8	32,9	20,4	2,3
Construction												
2000	7	25,2	8,9	3,6	1	48,0	0,5	2,7	8	26,4	9,4	3,6
2001	62	34,8	191,6	3,2	3	60,0	2,5	3,5	65	35,2	194,1	3,2
2002	12	47,4	23,7	1,2	-	-	-	-	12	47,4	23,7	1,2
2002 III	12	47,4	23,7	1,2	-	-	-	-	12	47,4	23,7	1,2
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2003 I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II	2	37,4	1,1	2,4	-	-	-	-	2	37,4	1,1	2,4
Fabrication												
2000	36	33,5	47,4	2,2	17	35,5	21,7	3,6	53	34,1	69,0	2,7
2001	24	45,5	19,2	2,2	27	36,2	26,3	2,8	51	40,1	45,4	2,6
2002	28	41,4	34,2	2,8	20	36,9	56,4	3,9	48	38,6	90,6	3,5
2002 III	5	49,6	4,3	2,6	9	37,6	25,2	3,8	14	39,4	29,5	3,6
IV	7	47,4	4,4	2,4	6	36,3	26,6	4,2	13	37,9	30,9	4,0
2003 I	9	31,5	9,8	2,6	4	48,6	3,7	2,0	13	36,2	13,5	2,4
II	9	44,9	6,7	2,4	4	41,4	4,3	2,3	13	43,5	10,9	2,4
Commerce de gros et de détail												
2000	12	53,8	33,0	1,9	2	71,4	10,6	1,0	14	58,1	43,6	1,7
2001	7	51,9	5,6	1,6	-	-	-	-	7	51,9	5,6	1,6
2002	16	40,8	38,4	2,0	1	36,0	5,2	1,4	17	40,2	43,6	1,9
2002 III	5	49,6	14,3	2,2	-	-	-	-	5	49,6	14,3	2,2
IV	1	36,0	1,2	1,8	-	-	-	-	1	36,0	1,2	1,8
2003 I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II	6	53,4	12,5	1,0	-	-	-	-	6	53,4	12,5	1,0
Transport												
2000	14	37,8	41,1	2,7	5	34,3	53,6	2,2	19	35,8	94,7	2,4
2001	26	36,7	36,8	2,7	3	46,8	4,9	3,3	29	37,9	41,7	2,8
2002	10	31,8	26,2	2,9	2	37,7	3,5	3,0	12	32,5	29,7	2,9
2002 III	1	36,0	1,1	5,4	-	-	-	-	1	36,0	1,1	5,4
IV	3	23,5	9,8	3,2	-	-	-	-	3	23,5	9,8	3,2
2003 I	5	45,1	7,6	2,7	2	36,0	1,5	1,5	7	43,6	9,1	2,5
II	4	37,8	30,5	-0,3	1	48,0	6,6	2,9	5	39,6	37,1	0,3

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Empl. - Nombre d'employés
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 4 (suite)

Nombre de conventions et d'employés visés, par secteur d'activité, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	Conv.	Dur. (en mois)	Empl. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Empl. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Empl. ('000)	Rajust. (en %)
Information et culture												
2000	8	39,4	10,3	2,9	-	-	-	-	8	39,4	10,3	2,9
2001	6	34,5	8,9	3,2	1	60,0	1,1	3,2	7	37,4	10,1	3,2
2002	8	34,5	22,3	3,1	1	36,0	0,9	1,8	9	34,6	23,2	3,0
2002 III	4	31,9	7,1	3,0	-	-	-	-	4	31,9	7,1	3,0
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2003 I	2	34,0	3,5	1,4	1	72,0	0,7	1,4	3	40,0	4,1	1,4
II	2	27,4	2,0	3,2	1	60,0	1,6	2,5	3	42,1	3,6	2,9
Finance et services professionnels												
2000	7	35,4	12,0	1,7	1	36,0	1,1	2,8	8	35,4	13,1	1,8
2001	13	37,0	15,6	2,2	-	-	-	-	13	37,0	15,6	2,2
2002	8	55,2	12,6	2,1	-	-	-	-	8	55,2	12,6	2,1
2002 III	2	59,0	8,7	1,9	-	-	-	-	2	59,0	8,7	1,9
IV	4	50,9	2,5	3,5	-	-	-	-	4	50,9	2,5	3,5
2003 I	-	-	-	-	1	36,0	1,2	2,7	1	36,0	1,2	2,7
II	1	36,0	0,7	3,0	-	-	-	-	1	36,0	0,7	3,0
Éducation, santé et services sociaux												
2000	201	38,2	503,6	2,6	1	36,0	0,9	4,7	202	38,2	504,5	2,6
2001	165	28,6	303,4	3,5	5	36,8	101,3	3,4	170	30,7	404,7	3,5
2002	174	23,2	499,4	3,0	3	43,1	2,7	3,6	177	23,3	502,0	3,0
2002 III	25	29,3	56,7	3,4	1	36,0	1,0	5,5	26	29,4	57,7	3,4
IV	40	26,9	54,2	3,4	-	-	-	-	40	26,9	54,2	3,4
2003 I	51	28,0	68,6	2,9	-	-	-	-	51	28,0	68,6	2,9
II	83	24,2	118,7	3,5	-	-	-	-	83	24,2	118,7	3,5
Loisirs et hôtellerie												
2000	6	46,2	7,7	3,0	-	-	-	-	6	46,2	7,7	3,0
2001	3	36,0	5,6	4,2	-	-	-	-	3	36,0	5,6	4,2
2002	12	44,3	10,7	2,4	1	36,0	0,6	2,7	13	43,9	11,3	2,4
2002 III	7	41,8	4,3	3,3	-	-	-	-	7	41,8	4,3	3,3
IV	2	43,6	1,5	2,2	-	-	-	-	2	43,6	1,5	2,2
2003 I	3	36,0	3,0	3,3	-	-	-	-	3	36,0	3,0	3,3
II	1	36,0	0,5	3,3	-	-	-	-	1	36,0	0,5	3,3
Administration publique												
2000	69	25,8	293,2	2,3	1	36,0	5,3	2,3	70	26,0	298,5	2,3
2001	56	32,5	204,0	3,1	6	36,0	36,5	3,3	62	33,1	240,6	3,1
2002	52	30,1	227,8	2,6	2	36,0	2,2	2,7	54	30,2	230,0	2,6
2002 III	16	32,6	35,3	2,7	-	-	-	-	16	32,6	35,3	2,7
IV	14	34,6	34,7	2,9	-	-	-	-	14	34,6	34,7	2,9
2003 I	6	31,9	5,8	2,7	-	-	-	-	6	31,9	5,8	2,7
II	7	34,2	27,7	3,0	3	54,1	5,5	1,8	10	37,5	33,2	2,8

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Empl. - Nombre d'employés
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 5

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et d'employés visés, selon l'année et le trimestre

	2000	2001	2002	2002		2003	
				3	4	1	2
Toutes les industries							
Rajustements salariaux	2,5	3,2	2,8	2,8	3,3	2,8	2,6
Nombre de conventions	406	428	368	92	81	87	133
Nombre d'employés ('000)	1 081,3	992,6	988,0	187,4	137,4	107,7	239,4
Secteur privé							
Rajustements salariaux	2,4	3,0	2,6	2,4	3,5	2,4	0,7
Nombre de conventions	103	169	108	43	21	24	31
Nombre d'employés ('000)	163,3	300,7	213,5	83,1	47,7	26,5	58,6
Secteur public							
Rajustements salariaux	2,5	3,3	2,9	3,2	3,3	2,9	3,2
Nombre de conventions	303	259	260	49	60	63	102
Nombre d'employés ('000)	918,0	691,9	774,5	104,2	89,6	81,2	180,9
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux	2,1	3,0	2,9	2,8	3,4	-	2,4
Nombre de conventions	18	17	11	4	2	-	1
Nombre d'employés ('000)	154,8	131,5	54,8	16,9	3,1	-	10,5
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux	2,2	3,7	2,8	3,0	-	2,5	2,9
Nombre de conventions	3	7	6	2	-	1	2
Nombre d'employés ('000)	46,6	9,1	8,9	3,6	-	1,8	8,0
Administration provinciale							
Rajustements salariaux	2,6	3,5	2,3	1,9	2,4	2,9	3,8
Nombre de conventions	37	26	24	4	3	6	3
Nombre d'employés ('000)	114,4	86,2	135,9	8,4	3,8	9,7	8,4
Administration locale							
Rajustements salariaux	2,5	2,6	3,0	3,4	3,0	2,9	2,7
Nombre de conventions	33	28	30	8	12	5	9
Nombre d'employés ('000)	69,2	38,3	61,4	10,4	29,6	5,8	17,7
Éducation, santé et bien-être							
Rajustements salariaux	2,6	3,5	3,0	3,4	3,5	2,9	3,4
Nombre de conventions	200	168	178	28	39	50	82
Nombre d'employés ('000)	501,9	402,1	501,7	60,9	50,7	63,1	118,0
Services publics							
Rajustements salariaux	3,6	2,8	3,1	3,3	3,4	4,0	2,2
Nombre de conventions	12	13	11	3	4	1	5
Nombre d'employés ('000)	31,0	24,7	11,8	4,1	2,6	0,8	18,3

Tableau 6

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre

	2000	2001	2002	2002-2003			
				3	4	1	2
Réglements salariaux (%)	2,5	3,2	2,8	2,8	3,3	2,8	2,6
Secteur public (%)	2,5	3,3	2,9	3,2	3,3	2,9	3,2
Secteur privé (%)	2,4	3,0	2,6	2,4	3,5	2,4	0,7
Convention en vigueur (%)	2,3	2,8	3,0	3,0	2,9	2,6	2,6
Secteur public (%)	2,2	2,9	3,1	3,1	3,1	2,6	2,7
Secteur privé (%)	2,4	2,6	2,7	2,7	2,5	2,6	2,5
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	2,7	2,6	2,2	2,3	3,8	4,5	2,8
PIB[2] au prix de base[3]							
Taux de variation[1]	4,7	1,4	3,1	3,5	4,0	3,2	1,6
Taux de productivité du travail (%)	1,9	0,8	1,0	1,3	0,1	-0,5	-0,7
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	3,7	2,8	1,5	1,1	2,2	2,1	2,1
Taux de chômage[3]	6,8	7,2	7,7	7,6	7,6	7,4	7,7
Emploi (en milliers)[3]	14 910	15 077	15 412	15 481	15 604	15 689	15 706
Taux de variation[1]	2,6	1,1	2,2	2,7	3,4	3,2	2,3
Gains hebdomadaires moyens[3]	655,51 $	667,37 $	681,02 $	682,08 $	687,02 $	686,38 $	688,08 $
Taux de variation[1]	2,4	1,8	2,0	1,9	2,1	1,5	1,3
Gains horaires	16,48 $	16,78 $	17,08 $	17,05 $	17,02 $	17,04 $	17,15 $
Taux de variation[1]	2,8	1,8	1,8	1,4	0,1	-0,6	0,2

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB : produit intérieur brut au prix de base (1997).

[3] Données désaisonnalisées.

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 employés ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les employés sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la catégorie des ouvriers qualifiés, la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et d'employés spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les employés du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul effectué à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul basé sur tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les employés d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des **clauses d'indemnité de vie chère (IVC).** On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un **taux d'inflation de 2,0 %**. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Développement des ressources humaines Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes conventions confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut*.

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un

employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen d'impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

*(1) **administration fédérale***
Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

*(2) **administrations provinciales et territoriales***
a) services administratifs;
b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
(i) hôpitaux publics,
(ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
(iii) universités,
(iv) collèges, institutions professionnelles,
(v) entreprises commerciales de services sociaux,
(vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

*(3) **services des administrations locales***
a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;
b) conseils scolaires;
c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins à domicile, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

*(1) **contrôle direct***
L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :
(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;
(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

*(2) **contrôle effectif***
Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :
(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
(i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
(ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
(iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;
(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;
(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, coordination des conseils d'administration, etc.).

*(3) **contrôle indirect***
Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

RÉSULTATS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Pour les six premiers mois de 2003

Michel Hébert et Manon Henry
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Ce document présente les résultats relatifs à la négociation collective au Canada au cours des mois de janvier à juin 2003. Il fournit des statistiques concernant les arrêts de travail et un bilan des rajustements salariaux pour les principaux règlements (500 employés ou plus).

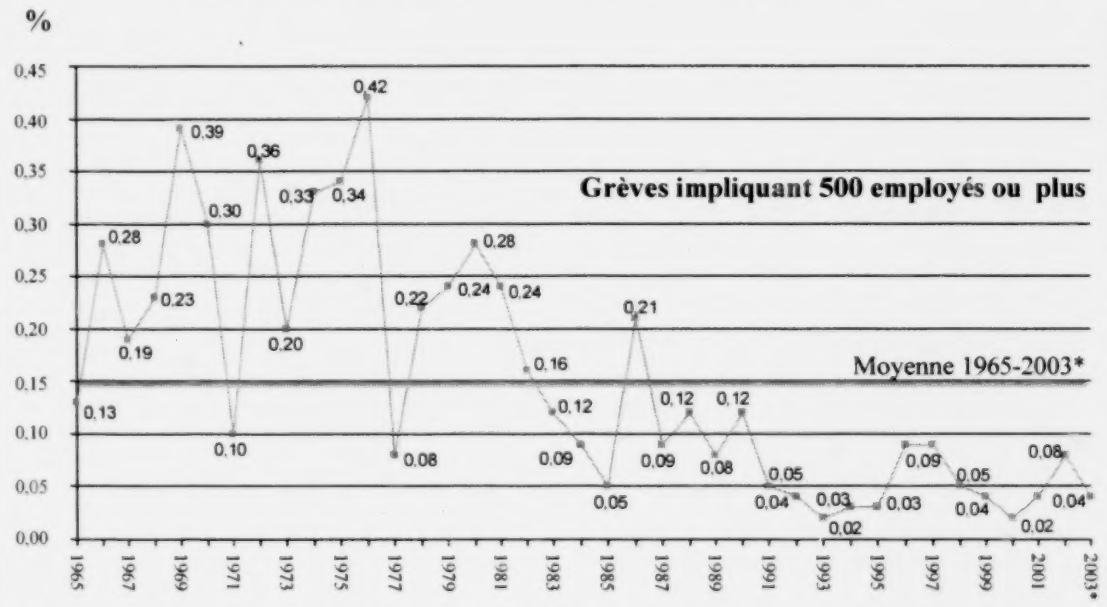
Principaux arrêts de travail

Le temps non travaillé pendant les principaux arrêts de travail (500 employés ou plus) des six premiers mois de 2003 s'élève à 643 970 jours-personnes ou 0,04 % du temps de travail total estimé (soit quatre jours par 10 000 jours travaillés)[1]. Si on inclut l'ensemble de tous les arrêts de travail impliquant un employé ou plus, le taux passe à 0,06 %.

Cette année encore, la majorité des conventions collectives (soit 96 %) a été négociée sans arrêts de travail. En effet, le nombre de jours-personnes non travaillés en raison d'arrêts de travail est

Graphique A

Jours-personnes non travaillés, en pourcentage du temps de travail total estimé, 1965-2003*



* janvier à juin.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

[1] Le nombre de jours-personnes non travaillés, exprimé en pourcentage du temps de travail total estimé, correspond au temps de travail non travaillé suite aux principaux arrêts de travail (500 employés ou plus) divisé par le temps de travail total estimé ou au nombre de jours non travaillés par 10 000 jours travaillés.

relativement faible et stable depuis 1991, contrairement aux deux décennies précédentes (voir graphique A à la page précédente).

Au cours des six premiers mois de 2003, il y a eu 19 principaux arrêts de travail impliquant 29 657 employés, soit 643 970 jours-personnes non travaillés.

Sept arrêts de travail importants ont représenté 90 % des jours-personnes non travaillés (580 070 jours-personnes non travaillés) au cours des six premiers mois de 2003. À elle seule, la grève des 2 200 employés des services techniques et administratifs chez Vidéotron qui avait débuté en 2002, a totalisé 173 800 jours-personnes non travaillés et représente 27 % du total de janvier à juin 2003.

Six autres arrêts de travail se décrivent comme suit :

- 2 000 professeurs de l'Université de Montréal (110 000 jours-personnes non travaillés);
- 850 employés des services et préposés à l'entretien de la Corporation des concessionnaires d'automobiles de la région de Québec (106 250 jours-personnes non travaillés);
- 3 300 employés de fonderie et de raffinerie chez INCO Limited (70 720 jours-personnes non travaillés);
- 500 mineurs de Noranda inc. (45 500 jours-personnes non travaillés);
- 3 900 enseignants du Toronto Catholic District School Board (43 200 jours-personnes non travaillés);
- 1 800 professeurs de University of British Columbia (30 600 jours-personnes non travaillés).

Le secteur privé a connu 10 arrêts de travail totalisant 425 580 jours-personnes non travaillés (66,1 %), et le secteur public compte 9 arrêts de travail, soit 33,9 % (218 390 jours-personnes non travaillés).

Au niveau des sphères de compétence, le Québec compte 7 arrêts de travail principaux représentant 70,4 % des jours-personnes non travaillés en 2003 (453 500 jours-personnes non travaillés). L'Ontario vient au deuxième rang avec 7 arrêts de travail représentant 21,6 % des jours-personnes non travaillés (139 350 jours-personnes non travaillés). La Colombie-Britannique qui enregistre 3 arrêts de travail se classe au troisième rang avec 7,6 % des jours-personnes non travaillés (49 160 jours-personnes non travaillés). La sphère de compétence fédérale compte 2 arrêts de travail représentant 175 100 jours-personnes non travaillés.

En terme de jours-personnes non travaillés, le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux a été le plus touché avec 9 arrêts de travail qui a engendré 218 390 jours-personnes non travaillés. Le secteur des industries primaires vient au deuxième rang avec un arrêt de travail qui a occasionné 210 590 jours-personnes non travaillés. Finalement, le secteur de l'information et de la culture suit au troisième rang avec un arrêt de travail qui a impliqué 171 290 jours-personnes non travaillés.

Rajustements de salaire

Les **220 principales conventions collectives** ratifées en **2003** ont produit un rajustement de salaire annuel moyen de **2,6 %** alors que le taux d'inflation pour la même période se situe à **3,7 %.** C'est la deuxième fois au cours des six dernières années que le rajustement salarial annuel moyen est inférieur à l'indice des prix à la consommation (IPC).

Les rajustements du **secteur public** (**3,1 %**) ont été supérieurs à ceux du **secteur privé** (**1,2 %**). Même s'il s'agit de la quatrième année consécutive où le rajustement pour le secteur privé est inférieur

à celui du secteur public, il demeure que le secteur privé avait obtenu des rajustements supérieurs de 1990 à 1999.

C'est la première fois que l'écart salarial en faveur du secteur public (1,9 point de pourcentage) est aussi important. En effet, de l'an 2000 à 2002, l'écart en faveur du secteur public n'a jamais dépassé 0,3 point de pourcentage. De plus, depuis 1990, le secteur privé affiche pour la cinquième fois, et le secteur public pour la huitième fois, des rajustements annuels inférieurs au taux d'inflation.

Les 165 ententes du **secteur public** visant 262 010 employés (75,5 % des employés) ont donné lieu à un rajustement annuel moyen de **3,1 %.** En comparaison, 85 060 employés du **secteur privé** ont obtenu un rajustement annuel moyen de **1,2 %** dans le cadre de 55 ententes.

Le tiers (34,7 %) des employés (90 930) visés par les 165 ententes conclues dans le secteur public ont obtenu un rajustement de salaire annuel moyen, égal ou supérieur à 3,6 %. Pour 37,6 % d'entre eux, le rajustement annuel moyen a été de 4,0 % et plus. Pour le secteur privé, la proportion d'employés qui a obtenu un rajustement de salaire annuel moyen égal ou supérieur à 3,6 % est de 5,3 % (4 510 employés).

Au cours des six premiers mois de l'année, 59,9 % des employés du secteur public (156 990) ont reçu un rajustement annuel moyen se situant entre 2,0 et 3,5 %. En comparaison, 36,9 % des employés du secteur privé (31 370) ont obtenu des rajustements de cet ordre. Il est intéressant de noter que pour plus de la moitié des employés du secteur public inclus dans ce groupe (52,5 %), le rajustement annuel moyen se situait entre 3,0 % et 3,5 %. En comparaison, cette proportion a été de 24,2 % pour les employés du secteur privé. Enfin, 20,6 % des employés du secteur privé et 4,0 % des employés du secteur public ont reçu un rajustement salarial moyen se situant entre 0,1 % et 1,9 %.

Durant les six premiers mois de l'année 2003, les gels de salaire ont touché 13 660 employés (4 conventions), soit 3,9 % des employés visés par les 220 règlements[2]. Dans le secteur privé, 12,1 % des employés ont fait l'objet d'un gel de salaire alors que cette proportion est de 1,3 % pour les employés du secteur public. De plus, 74,4 % des employés qui ont fait l'objet d'un gel de salaire sont des employés du secteur privé.

Parmi les employés du secteur privé qui ont fait l'objet d'un gel de salaire, 7 060 employés proviennent du service à la Clientèle d'Air Canada et 3 100 commis de détail de Canada Safeway au Manitoba[3]. Dans le secteur public, 3 500 commis, préposés à l'entretien et chargés de cours à l'Université de la Colombie-Britannique ont fait l'objet d'un gel de salaire.

La période de janvier à juin 2003 se distingue du fait que c'est la première fois que la proportion d'employés ayant fait l'objet d'une réduction de salaire dans le secteur privé est aussi élevée. En fait, 21 470 employés, soit 25,2 % du secteur privé, et 6,2 % de l'ensemble des employés ont subi une réduction de salaire. Il s'agit de 13 630 préposés à l'entretien et de 7 840 agents de bord d'Air Canada.

En fait, les réductions salariales intervenues à Air Canada produisent un impact important sur les résultats de 2003. Si on excluait ces ententes, le rajustement annuel moyen pour le secteur privé passerait de 1,2 % à 2,1 %. Pour l'ensemble des

[2] En comparaison, environ 0,9 % des employés visés par un règlement en 2002 ont fait l'objet d'un gel de salaire: 0,8 % en 2001; 0,7 % en l'an 2000; 3,3 % en 1999; 8,3 % en 1998; 18,6 % en 1997; 33,4 % en 1996; 23,3 % en 1995; 49,3 % en 1994 et 64,3 % en 1993.

[3] Il est à noter que deux ententes survenues plus tard en Ontario ne sont pas incluses dans les statistiques initiales et stipulent des gels de salaire. Elles visent 1 170 employés de Bombardier et 700 employés TRW Canada.

Tableau 1

Grands règlements salariaux, 1990-2003*

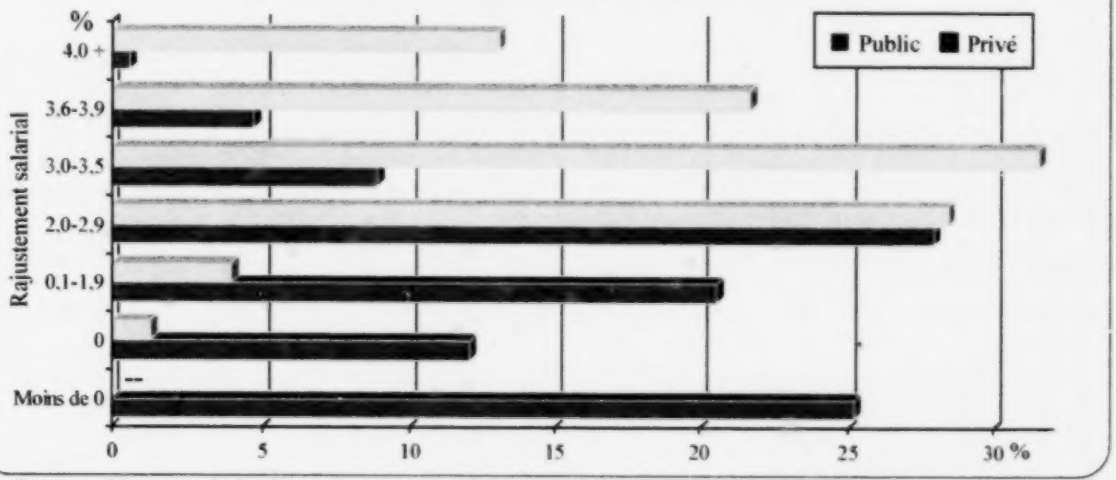
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*
Rajustement global	**5,6**	**3,6**	**2,1**	**0,7**	**0,3**	**0,9**	**0,9**	**1,5**	**1,7**	**2,2**	**2,5**	**3,2**	**2,8**	**2,6**
Secteur public	5.6	3.4	2.0	0.6	0.0	0.6	0.5	1.1	1.6	2.0	2.5	3.3	2.9	3.1
Secteur privé	5.7	4.4	2.6	0.8	1.2	1.4	1.7	1.8	1.8	2.7	2.4	3.0	2.6	1.2
Fabrication	5.0	3.6	2.1	1.8	2.0	2.3	2.8	2.3	1.5	3.5	2.5	2.5	3.5	2.4
IPC (taux de variation)	**4.8**	**5.6**	**1.5**	**1.8**	**0,2**	**2,2**	**1,6**	**1,6**	**0,9**	**1,7**	**2,7**	**2,6**	**2,2**	**3,7**

* *janvier à juin.*

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Graphique B

Répartition des employés selon l'importance du rajustement salarial pour les six premiers mois de 2003



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

ententes, le taux de rajustement annuel moyen serait de 2,9 % plutôt que de 2,6 %.

Rajustements de salaire selon la sphère de compétence

En terme du nombre d'employés visés, l'**Ontario** et le **Québec** dominent la scène. En effet, on y retrouve plus de la moitié des employés (55,5 %) visés par les ententes de janvier à juin 2003. La province de l'**Ontario** représente à elle seule 42,6 % (147 950) des employés visés par les ententes conclues.

En **Ontario**, le rajustement de salaire annuel moyen s'élève à **3,4 %.** Dans le secteur public, 133 130 employés ont obtenu un rajustement de 3,5 %, comparativement à 2,6 % pour 14 820 employés du secteur privé. Au **Québec,** le rajustement de salaire annuel moyen a été de **2,2 %** pour 44 790 employés, avec un rajustement de 2,2 % pour 35 010 employés du secteur public, et de 2,6 % pour 9 780 employés du secteur privé.

Dans l'ensemble des provinces de l'**Atlantique,** 17 900 employés ont obtenu un rajustement annuel moyen de **3,2 %.** Le rajustement étant de 3,2 % pour 13 330 employés du secteur public et de 3,1 % pour 4 570 employés du secteur privé. Le rajustement annuel moyen de **3,4 %** accordé à 10 700 employés de la **Nouvelle-Écosse** a évidemment exercé une influence prépondérante sur les données pour l'ensemble des provinces de l'Atlantique. Dans cette province, le rajustement annuel moyen a été de 3,4 % pour 10 000 employés du secteur public, et de 3,1 % pour 700 employés du secteur privé. C'est néanmoins dans l'**Île-du-Prince-Édouard** que les gains sont les plus importants, soit **3,6 %** pour 640 employés du secteur privé. À **Terre-Neuve-et-Labrador,** le rajustement salarial annuel moyen a été de **3,0 %,** soit 4,0 % pour 870 employés du secteur public, et 2,7 % pour 2 500 employés du secteur privé. En ce qui a trait au **Nouveau-Brunswick,** le rajustement a été de **2,6 %.** Il se répartit entre 2 460 employés du secteur public (2,3 %) et 730 employés du secteur privé (3,8 %).

Pour les trois provinces des **Prairies,** le rajustement de salaire annuel moyen a été de **2,7 %** pour 48 250 employés. À ce titre, les 34 060 employés du secteur public ont obtenu un rajustement de 3,3 % comparativement à seulement 1,2 % pour 14 190 employés du secteur privé.

En **Alberta,** le rajustement salarial annuel moyen a atteint **2,8 %** pour 29 880 employés, en majorité du secteur public (69,0 %). Dans ce secteur, 20 630 employés ont touché un rajustement de 3,5 %, comparativement à 1,4 % pour 9 250 employés du secteur privé. Au **Manitoba,** le rajustement a atteint **2,5 %** pour 16 240 employés, dont 77,8 % proviennent aussi du secteur public où 12 630 employés ont touché un rajustement de 3,1 %, comparativement à 0,3 % pour 3 610 employés du secteur privé. Enfin, en **Saskatchewan,** le rajustement de salaire moyen s'est élevé à **3,0 %** pour 2 130 employés visés par deux règlements. Dans ce dernier cas, 800 employés du secteur public ont reçu un rajustement de 3,6 %, alors que 1 330 employés du secteur privé ont reçu un rajustement de 2,6 %.

Si on fait exception de la sphère de compétence fédérale fortement influencée par les règlements d'Air Canada, 24 640 employés de la **Colombie-Britannique** ont obtenu **2,0 %,** le rajustement de salaire annuel moyen le plus faible cette année tout comme en 2002. À cet égard, le rajustement s'est établi à 2,0 % pour 23 590 employés du secteur public, et à 2,2 % pour 1 050 employés du secteur privé.

Dans la catégorie **Multiprovince,** 1 410 employés du secteur privé et 690 employés du secteur public au **Yukon** ont obtenu un rajustement annuel moyen respectif de **2,2** et de **2,5 %.**

Dans la **sphère de compétence fédérale,** 61 440 employés (17,7 % des employés visés) obtiennent le plus faible rajustement salarial annuel moyen, soit **1,0 %.** Dans ce dernier cas,

Tableau 2

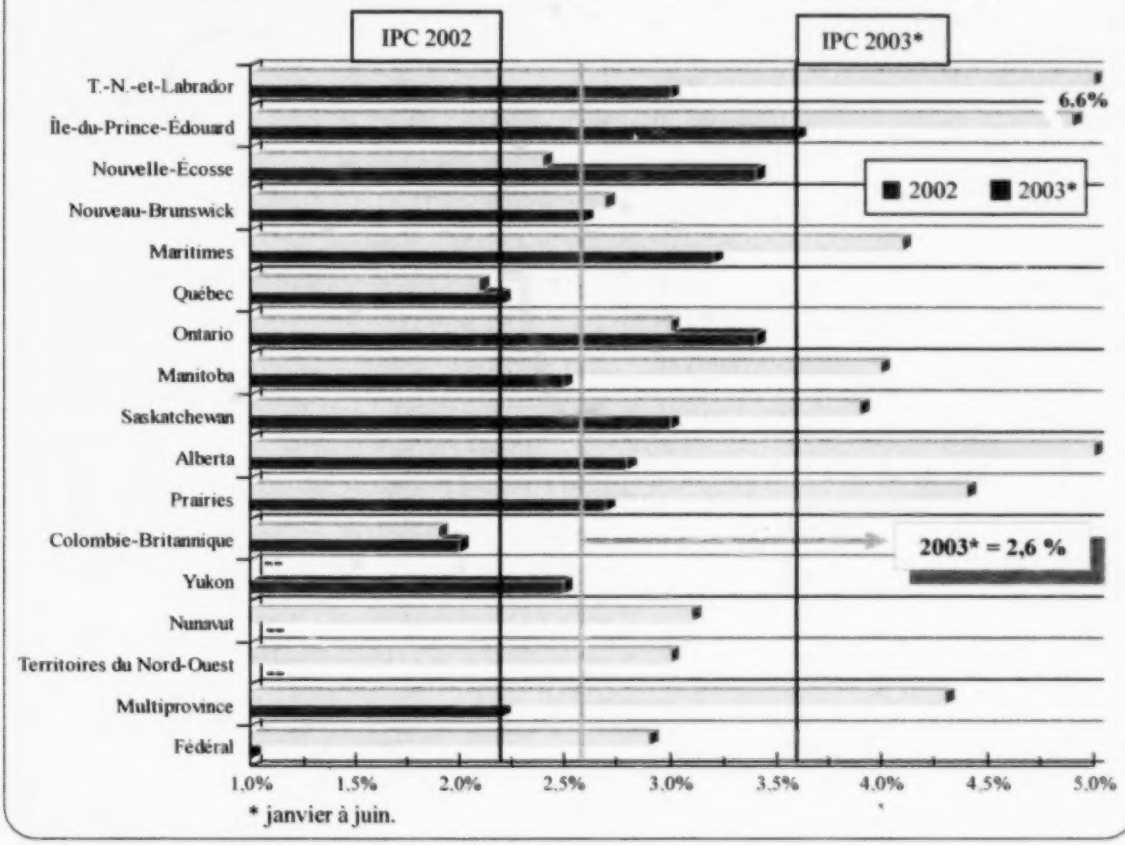
Rajustement salarial annuel moyen et nombre de convention par région/sphère de compétence pour la première moitié de 2003

	Nombre de conventions	Rajustement
Atlantique	8	3,2 %
Terre-Neuve-et-Labrador	2	3,0 %
Île-du-Prince-Édouard	1	3,6 %
Nouvelle-Écosse	2	3,4 %
Nouveau-Brunswick	3	2,6 %
Québec	28	2,2 %
Ontario	110	3,4 %
Provinces des Prairies	29	2,7 %
Manitoba	6	2,5 %
Saskatchewan	2	3,0 %
Alberta	21	2,8 %
Colombie-Britannique	26	2,0 %
Yukon	1	2,5 %
Multiprovince	2	2,2 %
Fédéral	16	1,0 %
Total	**220**	**2,6 %**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique C

Grands règlements salariaux selon la sphère de compétence en 2002 et 2003*



* janvier à juin.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

22 200 employés du secteur public reçoivent un rajustement moyen de 2,7 %, comparativement à 0,1 % pour 39 240 employés du secteur privé. Évidemment, les coupures salariales et le gel de salaire visant 28 530 employés d'Air Canada ont eu un effet prépondérant sur ces résultats.

Rajustements de salaire selon les secteurs d'activité

Plus de la moitié des employés visés (54,0 %) proviennent du secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** où 187 260 employés ont obtenu un rajustement salarial annuel moyen de **3,3 %.** En terme d'employés visés, ce secteur est suivi de celui des **transports** où le rajustement de salaire a atteint **0,7 %** pour 46 220 employés. Encore une fois, les règlements intervenus chez Air Canada ont eu un effet prépondérant sur le taux de rajustement dans ce secteur. Avec le secteur de l'**administration publique,** où 39 020 employés ont obtenu un rajustement de salaire moyen de **2,8 %,** ces trois secteurs représentent 78,5 % de l'ensemble des employés visés par les ententes conclues à ce jour.

Toujours en terme du nombre d'employés visés, suivent les secteurs de la **fabrication** (24 420 employés) et celui des **services publics** (22 020 employés) où le rajustement a été de **2,4 %,** du **commerce de gros et de détail** où

12 490 employés ont touché un rajustement moyen de **1,0 %** et celui de l'**information et de la culture** où 7 670 employés ont reçu un rajustement de salaire annuel moyen de **2,1 %.**

Enfin, viennent les secteurs des **loisirs et de l'hôtellerie** où 3 530 employés reçoivent un rajustement de salaire annuel moyen de **3,3 %,** celui de la **finance et des services professionnels** où 1 920 employés obtiennent un rajustement de **2,8 %,** celui des **industries primaires** où 1 410 employés bénéficient d'un rajustement de **2,7 %** et celui de la **construction** où 1 110 employés reçoivent un rajustement de **2,4 %.**

Tableau 3

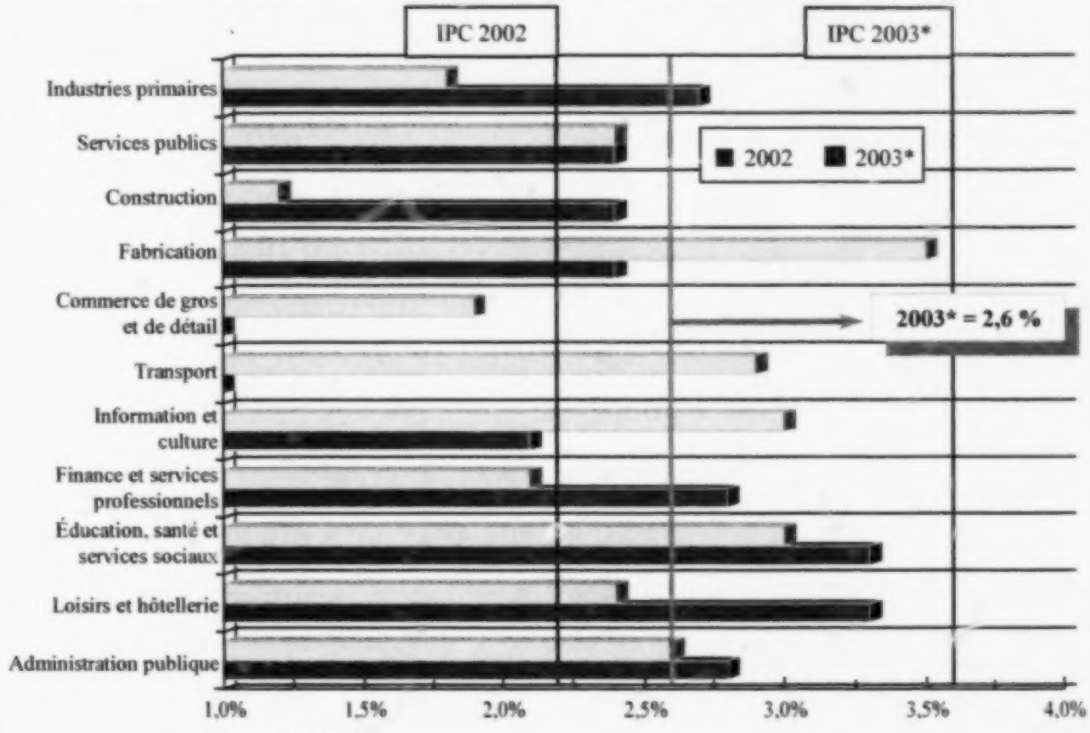
Rajustement salarial annuel moyen et nombre de conventions par secteur d'activité pour la première moitié de 2003

	Nombre de conventions	Rajustement
Éducation, santé et serv. sociaux	134	3,3 %
Loisirs et hôtellerie	4	3,3 %
Administration publique	16	2,8 %
Finance et services professionnels	2	2,8 %
Industries primaires	2	2,7 %
Fabrication	26	2,4 %
Services publics	10	2,4 %
Construction	2	2,4 %
Information et culture	6	2,1 %
Commerce de gros et de détail	6	1,0 %
Transports	12	0,7 %
Ensemble des industries	**220**	**2,6 %**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Graphique D

Grands règlements salariaux selon le secteur d'activité en 2002 et 2003*



* janvier à juin.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

ARRÊTS DE TRAVAIL

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Deuxième trimestre 2003 (500 employés ou plus)

Il y a eu 12 arrêts de travail au Canada impliquant plus de 500 employés au cours du deuxième trimestre 2003. Cinq arrêts de travail ont représenté près de 88 % des jours-personnes non travaillés. Le conflit entre INCO Ltd. en Ontario et les Métallurgistes unis d'Amérique implique à lui seul 70 720 jours-personnes non travaillés, soit un peu plus de 22 %. Un deuxième arrêt de travail entre l'Université de Montréal et le Syndicat canadien de la fonction publique impliquant 2 000 employés a entraîné 66 000 jours-personnes non travaillés, soit environ 21 % du total de jours-personnes non travaillés. Au Québec, l'arrêt de travail des 850 employés de la Corporation des concessionnaires d'automobiles de la région de Québec a occasionné 52 700 jours-personnes non travaillés. Cet arrêt de travail représente 17 % du nombre total de jours-personnes non travaillés. Le conflit entre Vidéotron ltée. et le Syndicat canadien de la fonction publique impliquant 2 200 employés a entraîné 48 400 jours-personnes non travaillés. Enfin, la grève entre Toronto Catholic District School Board et l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens impliquant 3 900 employés a occasionné 43 200 jours-personnes non travaillés. Ces deux derniers arrêts de travail représentent près de 29 % du nombre total de jours-personnes non travaillés.

Tableau 1

Principaux arrêts de travail par sphère de compétence, deuxième trimestre 2003

Compétence	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	-
Québec	6	5 800	150 650
Ontario	3	7 787	118 260
Manitoba	1	660	-
Saskatchewan	-	-	-
Alberta	-	-	-
Colombie-Britannique	1	750	1 780
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**11**	**14 997**	**271 350**
Code canadien du travail - Partie I	1	2 200	48 400
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	**1**	**2 200**	**48 400**
Total	**12**	**17 197**	**319 750**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 2

Principaux arrêts de travail par secteur d'activité, deuxième trimestre 2003

Secteur industriel	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	1	3 319	70 720
Services publics	-	-	-
Construction	-	-	-
Fabrication	3	2 110	23 110
Commerce de gros et de détail	1	850	52 700
Transport	-	-	-
Information et culture	1	2 200	48 400
Finance et services professionnels	-	-	-
Éducation, santé et services sociaux	6	8 718	124 720
Loisirs et hôtellerie	-	-	-
Administration publique	-	-	-
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**12**	**17 197**	**319 750**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Premier trimestre 2003 (un employé ou plus)

Tableau 3

Tous les arrêts de travail par sphère de compétence, premier trimestre 2003

Compétence	Cumulatif au 31 mars 2003		
	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	1	33	1 153
Île-du-Prince-Édouard	1	5	320
Nouvelle-Écosse	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	-
Québec	35	6 225	179 900
Ontario	38	10 294	103 910
Manitoba	2	453	9 210
Saskatchewan	1	65	320
Alberta	1	27	30
Colombie-Britannique	4	4 096	52 120
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**83**	**21 198**	**346 963**
Code canadien du travail - Partie I	10	4 630	132 990
Administration fédérale	1	35	70
Total Fédéral	**11**	**4 665**	**133 060**
Total	**94**	**25 863**	**480 023**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 4

Tous les arrêts de travail par secteur d'activité, premier trimestre 2003

Compétence	Cumulatif au 31 mars 2003		
	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	3	576	19 400
Services publics	-	-	-
Construction	-	-	-
Fabrication	37	5 794	143 800
Commerce de gros et de détail	9	2 076	66 700
Transport	9	2 498	6 690
Information et culture	7	2 362	130 150
Finance et services professionnels	1	56	1 420
Éducation, santé et services sociaux	15	10 757	99 670
Loisirs et hôtellerie	6	1 423	9 230
Administration publique	7	321	2 963
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**94**	**25 863**	**480 023**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Un rapport hebdomadaire des principaux arrêts de travail au Canada et une perspective chronologique complète sont disponibles sur le site Web à

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/.

Tous les arrêts de travail

Tableau 5

Une perspective chronologique de tous les arrêts de travail

Période	Nombre débutant mois ou année	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps ouvrable estimé
		Nombre total	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés	
1993	323	381	101 784	1 516 640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 070	0,05
1996	297	330	281 438	3 351 240	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 210	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 870	0,08
1999	358	413	158 415	2 442 580	0,08
2000	321	379	143 456	1 656 790	0,05
2001	324	381	220 529	2 204 110	0,07
2002	250	293	168 670	3 033 437	0,09
2002					
Mars	14	56	38 666	440 036	0,16
Avril	19	55	45 067	770 424	0,28
Mai	29	78	46 150	242 674	0,08
Juin	17	64	13 932	139 404	0,05
Juillet	35	79	30 354	256 001	0,09
Août	22	61	11 634	155 069	0,05
Septembre	19	64	16 094	165 730	0,06
Octobre	31	80	17 267	200 120	0,07
Novembre	17	72	12 975	146 479	0,05
Décembre	12	56	10 833	136 810	0,05
2003					
Janvier	8	53	11 520	144 500	0,05
Février	16	48	15 784	144 070	0,05
Mars	25	61	15 181	191 453	0,07

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada, portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes non travaillés.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour convaincre un employeur de modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la *loi* sont respectées, notamment que la grève ait lieu durant les négociations. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les employés pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociation.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur – Une ou plusieurs entreprises qui embauchent les employés déclarés en grève ou en lock-out.

Localité – Endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie – Industrie de l'employeur selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (1997).

Syndicat – Une ou plusieurs organisations d'employés directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Employés en cause – Nombre total réel ou approximatif d'employés déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat. Quand le nombre d'employés en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre d'employés utilisé est celui qui correspond au nombre maximum d'employés enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre d'employés en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total d'employés indiqué peut inclure les mêmes employés plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les employés indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les employés en cause.

Début – Date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin – La date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins d'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des employés visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur, ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée – La durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables suivants jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin.

On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes – Durée en jours ouvrables multipliée par le nombre d'employés en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque employé, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail évalué sur la base des estimations du nombre d'employés non agricoles rémunérés au Canada, estimations calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'*Enquête sur la population active*, menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence – Les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

EFFECTIFS SYNDICAUX AU CANADA – 2003

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Chaque année, une enquête est menée auprès des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada impliquant les syndicats internationaux et nationaux comptant un membre et plus, qu'ils soient affiliés ou non à une centrale syndicale, ainsi que les organisations de 50 membres et plus, composées d'une seule unité de négociation et affiliées à aucune autre organisation.

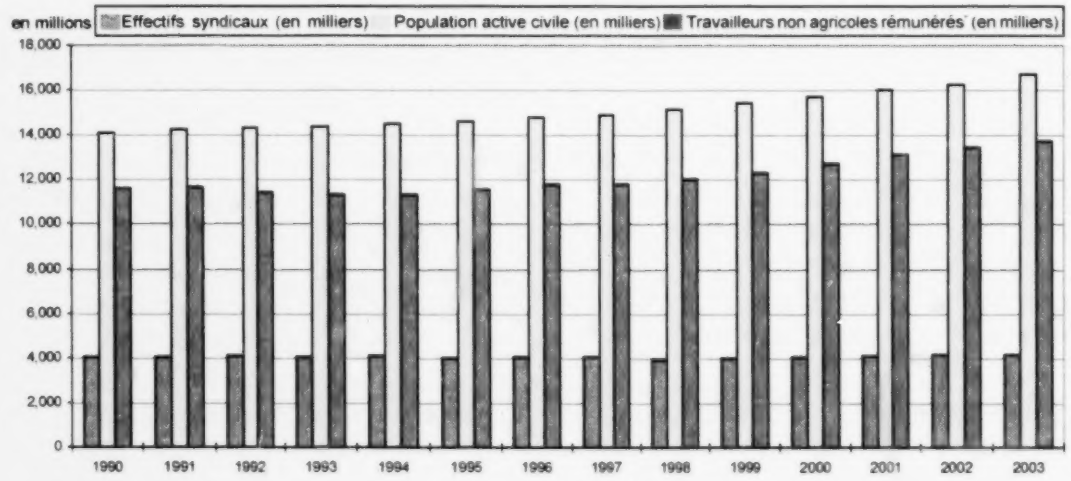
Les données préliminaires recueillies nous indiquent qu'au mois de janvier 2003, 4 178 000 travailleurs étaient membres d'un syndicat. Ce résultat représente une augmentation de 4 000 membres par rapport aux données enregistrées en 2002, soit 4 174 000 membres (voir le graphique et le tableau 1). Au cours de l'année 2002, le nombre d'emplois non agricoles rémunérés a maintenu son augmentation se situant à 323 000.

Par conséquent, le taux de syndicalisation ou le degré d'implantation syndicale (nombre de membres d'un syndicat représenté en pourcentage du nombre d'emplois non agricoles rémunérés) a diminué de façon marginale pour atteindre 30,4 %.

Le nombre de membres affiliés au Congrès du Travail du Canada a diminué de 5 690, passant de 3 037 395 en 2002 à 3 031 705 en 2003. Selon ces données, le pourcentage du nombre de membres affiliés au Congrès du Travail du Canada par rapport au pourcentage du nombre total de membres est passé de 72,8 % en 2002 à 72,6 % en 2003.

Les renseignements présentés entre 2002 et 2003 révèlent que le nombre de membres a diminué parmi les syndicats nationaux non affiliés passant de 12,2 % à 11,7 %, représentant ainsi une baisse d'environ 16 760 membres.

Effectifs syndicaux, travailleurs salariés non agricoles et la population active civile 1990-2003



* Statistique Canada, Enquête sur la population active, Division des statistiques sur le travail.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 1

Effectifs syndicaux au Canada, 1990-2003

Année	Effectifs syndicaux (en milliers)	Population active civile[1] (000s)	Travailleurs non agricoles rémunérés[1] (000s)	Effectifs syndicaux, en pourcentage de la population active civile	Effectifs syndicaux, en pourcentage des travailleurs non agricoles rémunérés
1990	4 031	14 047	11 598	28,7	34,8
1991	4 068	14 241	11 679	28,6	34,8
1992	4 089	14 330	11 414	28,5	35,8
1993	4 071	14 362	11 303	28,3	36,0
1994	4 078	14 505	11 310	28,1	36,1
1995	4 003	14 627	11 526	27,4	34,7
1996	4 033	14 750	11 764	27,3	34,3
1997	4 074	14 900	11 802	27,3	34,5
1998	3 938	15 153	12 031	26,0	32,7
1999	4 010	15 418	12 295	26,0	32,6
2000	4 058	15 721	12 707	25,8	31,9
2001	4 111	15 999	13 146	25,7	31,3
2002	4 174	16 242	13 414	25,7	31,1
2003	4 178	16 690	13 737	25,0	30,4

NOTA : Les données annuelles sur la population active et les travailleurs non agricoles rémunérés correspondent aux moyennes annuelles de l'année précédente; les données sur les effectifs syndicaux correspondent à celles enregistrées au mois de janvier de l'année, et telles que rapportées par les organisations syndicales.

[1] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Division des statistiques sur le travail.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 2

Les syndicats comptant le plus grand nombre de membres, 2002-2003

	Effectifs (en milliers)	
	2002	2003
Syndicat canadien de la fonction publique (CTC)	521.6	521.6
Syndicat national des employées et employés généraux et du secteur public (CTC)	325.0	325.0
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (CTC)	238.0	268.0
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC)	220.8	220.0
Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC)	180.0	180.0
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC)	150.0	150.0
Alliance de la Fonction publique du Canada (CTC)	150.0	150.0
Fraternité internationale des Teamsters (FAT-COI/CTC)	102.0	110.0
Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)	101.3	101.3
Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)	67.6	81.2
Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (FAT-COI/CTC)	72.5	80.0
Union internationale des employés des services – Canada (FAT-COI/CTC)	90.0	78.2
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (CTC)	63.5	62.8
Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés (CTC)	42.5	55.0
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC)	54.8	54.8
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (FAT-COI/CTC)	53.0	52.0
Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (CTC)	48.4	50.4
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (CTC)	50.7	49.7
L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (CTC)	45.0	48.0
Fédération des enseignantes et enseignants de la Colombie-Britannique (ind.)	52.6	46.1
Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (ind.)	45.5	44.5
Syndicat de la fonction publique du Québec (ind.)	41.0	42.9
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (FAT-COI/CTC)	44.0	42.0
Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada (FAT-COI/CTC)	39.6	40.0
Fédération du commerce inc. (CSN)	38.0	40.0
Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN)	40.0	40.0
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ind.)	41.8	38.0
Union internationale des opérateurs-ingénieurs (FAT-COI/CTC)	36.0	36.0
Alberta Teachers' Association (ind.)	32.0	35.4
Ontario English Catholic Teachers' Association (CLC)	34.0	34.0
Syndicat international des employées et employés professionnels(les) et de bureau (FAT-COI/CTC)	35.0	32.0
Union internationale des employés d'hôtels et de restaurants (FAT-COI/CTC)	28.5	30.0

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 3

Effectifs syndicaux selon l'affiliation aux centrales syndicales, 2002-2003

Centrales syndicales	2002		2003	
	Effectifs	%	Effectifs	%
CTC	3 037 395	72,8	3 031 705	72,6
CTC seulement	1 865 995	44,7	1 917 855	45,9
FAT-COI/CTC	1 171 400	28,1	1 113 850	26,7
CSN	272 600	6,5	279 150	6,7
CSQ	104 720	2,5	123 030	2,9
CSD	62 120	1,5	61 430	1,5
CCU	9 670	0,2	8 510	0,2
FAT-COI seulement	24 540	0,6	27 830	0,7
Syndicats internationaux non affiliés	**1 050**	**0,0**	**1 500**	**0,0**
Syndicats nationaux non affiliés	**507 430**	**12,2**	**490 670**	**11,7**
Organisations locales indépendantes	**154 475**	**3,7**	**154 630**	**3,7**
Total	**4 174 000**	**100,0**	**4 178 000**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 4

Syndicats nationaux et internationaux selon leur nombre, 2002-2003

Genre de syndicats	2002		2003	
	Nombre	%	Nombre	%
	Syndicats			
Nationaux	220	24,8	224	25,4
Internationaux	46	5,2	46	5,2
Autres*	620	70,0	612	69,4
Total	**886**	**100,0**	**882**	**100,0**
	Effectifs (en milliers)			
Nationaux	2 772	66,4	2 830	67,7
Internationaux	1 197	28,7	1 143	27,3
Autres*	205	4,9	205	5,0
Total	**4 174**	**100,0**	**4 178**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

* Inclut les syndicats à charte directe et les organisations locales indépendantes (voir tableau 6).

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 5

Syndicats internationaux et nationaux selon la taille, 2002-2003

Nombre de membres	Syndicats internationaux		Syndicats nationaux		Total	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
	Syndicats					
Moins de 999	7	8	72	78	79	86
1 000 - 9 999	17	17	104	99	121	116
10 000 - 29 999	11	10	22	22	33	32
30 000 - 49 999	4	5	11	11	15	16
50 000 - 99 999	4	3	5	7	9	10
100 000 et plus	3	3	6	7	9	10
Total	**46**	**46**	**220**	**224**	**266**	**270**
	Effectifs (en milliers)					
Moins de 999	2	3	30	33	32	36
1 000 - 9 999	70	72	365	336	435	408
10 000 - 29 999	198	165	372	369	570	534
30 000 - 49 999	155	180	445	449	600	629
50 000 - 99 999	270	213	299	419	569	632
100 000 et plus	502	510	1 261	1 224	1 763	1 734
Total	**1 197**	**1 143**	**2 772**	**2 830**	**3 969**	**3 973**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 6

Effectifs syndicaux selon le genre de syndicat et l'affiliation, 2003

Genre et affiliation	Syndicats	Sections locales	Effectifs	
			Nombre	%
Syndicats internationaux	**46**	**3 151**	**1 143 180**	**27,4**
FAT-COI/CTC	38	3 053	1 113 850	26,7
FAT-COI seulement	4	82	27 830	0,7
Syndicats non affiliés	4	16	1 500	0,0
Syndicats nationaux	**224**	**13 085**	**2 830 070**	**67,7**
CTC	65	7 440	1 917 280	45,9
CSN	12	2 453	279 150	6,7
CSQ	15	385	123 030	2,9
CSC	6	26	8 510	0,2
CSD	3	97	11 430	0,3
Syndicats non affiliés	119	2 684	490 670	11,7
Syndicats à charte directe	**319**	-	**50 570**	**1,2**
CSD	309	-	50 000	1,2
CTC	10	-	570	0,0
Organisations locales indépendantes	**293**	-	**154 630**	**3,7**
Total	**884**	**16 236**	**4 178 000**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 7

Effectifs du CTC selon l'affiliation, 2002-2003

	2002		2003	
Genre et affiliation	Effectifs	%	Effectifs	%
Syndicats internationaux	**1 171 400**	**38,6**	**1 113 850**	**36,7**
FAT-COIT/CTC	1 171 400	38,6	1 113 850	36,7
CTC seulement	-	-	-	-
Syndicats nationaux	**1 865 995**	**61,4**	**1 917 855**	**63,3**
CTC seulement	1 865 565	61,4	1 917 855	63,3
Syndicats locaux à charte directe	**430**	**0,0**	**570**	**0,0**
Total	**3 037 395**	**100,0**	**3 031 705**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Changements de structure et d'affiliation des syndicats internationaux et nationaux

Association des professeurs de l'Université Memorial de Terre-Neuve s'est jointe au National Union of Canadian Association of University Teachers au cours de l'automne 2002.

Carleton University Academic Staff Association s'est jointe au National Union of Canadian Association of University Teachers au cours de l'automne 2002.

Syndicat des salariés(es) Bertrand Degré inc. s'est joint à la Centrale des syndicats démocratiques au cours de l'été 2003.

Changements d'appellation – Précédente/ nouvelle appellation

Liberty Health/ HOOPP Employees Association/ Maritime Life Employees Association (juillet 2003).

Comité de relations de travail Bertrand Degré inc./ Syndicat des salariés(es) de Bertrand Degré inc. (juillet 2003).

Nouveaux syndicats inscrits dans la partie 1

Syndicat des employés(es) de RDS-CSN.

Syndicat des travailleurs et des travailleuses de l'hôpital Notre-Dame (CSN).

Répertoire des organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada

Visitez le site Internet du Programme du travail à http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/millieudetravail_workplace/, selectionnez Répertoire des organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada pour obtenir de l'information sur les organisations syndicales au Canada. Cette base de données fournit de l'information telle l'affiliation, le nombre de membres, les numéros de téléphone et de télécopieur de même que les adresses courriel et du site internet des différents syndicats.

Répertoire des organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada

Prière d'entrer votre critère de recherche ci-dessous, les noms partiels sont acceptés (tous les champs sont optionnels) :

Syndicat :

Affiliation : (Toutes les affiliations)

Type d'organisation : (Toutes les organisations)

Membres (taille) : **De** **à** *(inclusivement)*.

Siège social

Ville :

Province : (toutes les provinces)

Soumettre

Dispositions particulières des conventions collectives

Marie-Ève Bédard
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Absentéisme dans les milieux de travail

Introduction

Selon Statistique Canada (2002), l'absentéisme désigne des absences habituellement reliées à des motifs personnels qui sont évitables, courantes, souvent imprévues et constituant une source d'irritation chez les employeurs et les collègues de travail. Ces absences peuvent provoquer de multiples conséquences dans l'organisation, allant d'une perturbation des calendriers de travail et de la production à une augmentation des coûts.

Comme le mentionne Statistique Canada (2003), le phénomène de l'absentéisme est un problème très difficile à quantifier. En effet, la distinction entre les absences évitables et inévitables est difficile à établir et l'absentéisme est souvent déguisé en absence légitime.

L'objectif de cet article est de familiariser le lecteur avec le phénomène de l'absentéisme, de même que certaines approches utilisées afin de le contrer. Des extraits de conventions collectives canadiennes visant à contrôler l'absentéisme sont aussi présentés.

D'après l'Enquête sur la population active sur laquelle est basé le rapport analytique « Taux d'absence du travail, 1991 à 2001 » de Statistique Canada (2002), on dénombre 13 catégories de motifs d'absence :

- maladie ou incapacité;
- soins à donner aux enfants;
- soins à donner à un parent âgé;
- congé de maternité;
- autres obligations personnelles ou familiales;
- vacances;
- conflit de travail;
- mise à pied temporaire due à la conjoncture économique;
- jours fériés;
- mauvais temps;
- début ou fin d'emploi durant la semaine;
- travail à temps réduit; et autre.

Néanmoins, selon Le Corre et coll. (2000), les catégories représentant l'absence non fautive ne devraient pas être incluses dans le calcul de l'absentéisme. Ainsi, les congés autorisés par la *Loi* ne peuvent pas être contrôlés; les employeurs n'ayant qu'à attendre le retour de l'employé absent. Ces congés sont, entre autres, les vacances annuelles, les congés fériés, de deuil, de maternité, parental, de naissance ou d'adoption; les congés pour le mariage du salarié ou d'un proche, les congés pour

obligations familiales, etc. De plus, les congés pour être juré et témoin, le retrait préventif, la charge élective et l'absence due aux fonctions de pompier volontaire ne contribuent pas à l'absentéisme.

Selon le rapport de Statistique Canada (2002), les absences causées pour des raisons personnelles (excluant les congés de maternité) et le temps perdu qui en découle ont connu une croissance constante de 1997 à 2001. En effet, pour l'année 2001, la proportion des employés occupant un emploi à temps complet qui ont été absents du milieu de travail pour des raisons personnelles durant une partie ou la totalité d'une semaine atteignait environ 7,0 %, soit 1,5 % de plus qu'en 1997.

De même, une croissance peut être observée au niveau de la proportion du temps normal de travail perdu au cours d'une semaine suite aux absences, passant de 3,0 % en 1997 (7,4 jours) à 3,4 % (8,5 jours) en 2001. Au total, environ 85,2 millions de jours de travail ont été perdus pour des raisons personnelles en 2001, une importante augmentation par rapport à 65,6 millions de jours perdus en 1997.

Par ailleurs, Statistique Canada (2002) souligne que cette même tendance à la hausse s'affiche au niveau des absences dues à la maladie ou à l'incapacité (de 6,2 jours en 1997 à 7,0 jours en 2001) et aux obligations personnelles ou familiales (1,2 jours en 1997 contre 1,5 jours en 2001).

Les secteurs d'activité qui embauchent des employés à temps complet ayant perdu le plus de temps au cours de l'année 2001 sont, dans l'ordre, celui de la santé et de l'assistance sociale (12,8 jours), l'administration publique (10,1 jours) et le secteur du transport et d'entreposage (10,0 jours). Le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques compte le nombre de jours perdus le plus faible, soit 5,0 jours perdus.

Alors que la moyenne nationale se situe à 8,5 jours perdus en 2001, les employés du Nouveau-Brunswick (10,1 jours), de la Saskatchewan (10,0 jours), de la Nouvelle-Écosse et de la Colombie-Britannique (9,6 jours chacune) sont ceux qui ont perdu le plus de journées de travail, tandis que les provinces de l'Île-du-Prince-Édouard et de l'Ontario totalisent chacune 7,6 jours perdus.

Également, il est intéressant de souligner qu'en 2001, les employés à temps complet du secteur public ont perdu trois jours de travail de plus que ceux du secteur privé, soit 10,7 jours comparativement à 7,9 jours et que les employés syndiqués ont perdu environ deux fois plus de journées de travail que les employés non-syndiqués. Toutefois, cet écart est dû en grande partie aux clauses reliées au droit de congés de maladie payés dans presque la totalité des conventions collectives canadiennes.

Selon Renaud et coll. (1999), les facteurs explicatifs de l'absentéisme peuvent être classés en cinq catégories :

- les facteurs socio-démographiques (âge, sexe, statut civil, nombre de dépendants, scolarité, état de santé);
- les facteurs organisationnels (secteur d'activité, taille de l'entreprise, syndicalisation, culture et norme sociale dictée par les collègues, pratiques organisationnelles, satisfaction envers l'organisation, niveau de liberté dans l'accomplissement des tâches);
- les facteurs relatifs à l'emploi (satisfaction au travail, type d'emploi, horaire de travail et de vacances, heures supplémentaires);
- les facteurs du milieu de travail (variations cycliques telles période de l'année et climat, niveau de chômage); et
- les facteurs relatifs aux politiques de gestion de l'absence (politiques de contrôle de l'absence, politiques relatives aux congés de maladie, politiques de rémunération des absences).

En outre, certaines situations liées au phénomène d'absentéisme peuvent justifier l'utilisation de mesures disciplinaires et/ou administratives de la part de l'employeur, allant d'avis et de sanctions au

congédiement s'il y a abus ou si l'employé ne corrige pas son comportement à la demande de l'employeur. Le Corre et coll. (2000) regroupent les fautes pouvant être commises par un salarié en deux catégories. La première inclut les retards, l'omission d'aviser ou de prévenir que l'on sera absent, l'absence avec un certificat douteux, l'absence sans autorisation, le prolongement d'une pause et le fait de quitter son poste. Ces fautes peuvent devenir plus lourdes si elles sont répétées. Dans ce cas, elles font partie de la deuxième catégorie, aux côtés des faux prétextes, des faux certificats, des menaces de s'absenter pour raison de maladie, de l'omission de ne pas effectuer du temps supplémentaire assigné sur une base volontaire et de ne pas passer un examen médical (sans motif).

La prochaine section présente des exemples de conventions collectives visant les sanctions et la discipline progressive quant à la gestion des absences et le contrôle de l'absentéisme.

Fraser Papers Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 1998–2004, 0118906

Article 54 – Sanctions pour absentéisme

54.01 Si l'investigation d'un cas d'absentéisme ne découvrait aucun motif valable, la direction disciplinera l'employé comme suit:

1) Première infraction - Instruction et avertissement

2) Deuxième infraction - Instruction et mise à pied jusqu'à trois (3) jours

3) Troisième infraction - Instruction, mise à pied et sujet à renvoi.

54.02 Il est convenu que tout employé qui conserverait un dossier immaculé pendant douze (12) mois entre les infractions 1 et 2 ou 2 et 3 ou après l'infraction 3, verra ses états de service rétablis à neuf.

Compagnie Kenworth du Canada et Syndicat de l'automobile, de l'aérospatial, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), 1998–2004, 1085301

Article VIII – Discipline

8.01 Le programme de contrôle des absences suivant vise à limiter l'absentéisme et les retards. Pour les fins de cet article, deux (2) retards égalent à une (1) absence.

Abs.	Période	Mesure disciplinaire
2	120 jours de travail	Premier avertissement écrit
2	120 jours de travail suivants	Dernier avertissement écrit
2	120 jours de travail suivants	Congédiement

8.02 a) Lorsqu'un employé n'a aucune absence pendant une période subséquente de cent vingt (120) jours de travail après avoir reçu un avertissement, la mesure disciplinaire antérieure est annulée.

b) Pour les fins de l'alinéa 8.02 a), les jours fériés, les vacances annuelles, les jours fériés acquis, les congés autorisés pour fins d'activités syndicales externes, les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les congés de deuil ou les autres congés entièrement rémunérés prévus par cette convention ou prévus par la loi sont considérés comme du temps travaillé.

8.3 Les parties conviennent que les employés peuvent être tenus, sous réserve de soupçons raisonnables ou d'un accident industriel, de se soumettre à un test de dépistage de l'alcool ou de drogues. Tout employé dont le test est positif est automatiquement

> suspendu jusqu'à la fin d'un traitement médical pour alcoolisme ou toxicomanie conformément à l'annexe C.
>
> Au retour d'un tel traitement, l'employé sera réintégré au travail sans perte d'ancienneté et devra se soumettre à des tests au hasard d'alcool ou de drogue pendant une période de douze mois suivant son retour.
>
> 8.04 Toute mesure disciplinaire, sauf pour raison d'absence, enregistrée contre un employé est automatiquement annulée et retirée du dossier après douze (12) mois et ne peut être invoquée contre l'employé par la suite.

Une approche plus préventive telle des mesures de valorisation (programmes de reconnaissance, programme de boni, système de loterie, remboursement partiel des banques de congés de maladie) peut aussi être mise en place par l'employeur, afin de ne pas préconiser que des mesures impopulaires.

Il est important de noter que la gestion de l'absentéisme est un processus continu qui nécessite des interventions avant, pendant et après l'absence de l'employé. Aussi, plusieurs phases d'interventions doivent être envisagées afin de mettre au point une approche efficace. Entre autres, lors de la phase de recrutement, il sera nécessaire de s'assurer que l'employé choisi n'a pas eu de problèmes liés à l'absentéisme dans le passé et qu'il est conscient de l'importance de sa présence au travail. Il est aussi primordial que les stratégies développées soient en harmonie avec la philosophie de l'entreprise qui doit valoriser la présence des salariés au travail. Cela implique que des outils pour améliorer le taux de présence au travail (horaire flexible, programme d'aide, etc.) doivent être mis à la disposition des salariés. Néanmoins, l'outil le plus efficace consiste à renforcer le sentiment que l'absence est déplorable et que la présence au travail est essentielle (Le Corre et coll., 2000).

En ce qui a trait aux programmes de gestion des présences, Kelly (1996) mentionne qu'ils représentent un moyen de maximiser la présence des employés au travail par des approches justes et efficaces, cohérentes avec les opinions des arbitres, la *Loi* et les *Droits de la personne*, tout en reconnaissant l'obligation des employés à maintenir une présence régulière au travail et la responsabilité de l'employeur de créer des conditions favorables à cette présence. L'implantation d'un tel programme devrait comprendre trois étapes, à savoir, l'identification du problème, la correction des comportements fautifs et la prévention de l'absentéisme.

En outre, une étude examinant l'impact de certaines politiques de gestion de l'absentéisme réalisée par Renaud et coll. (1999) propose qu'une politique de perte de congés de maladie ou de rémunération totale ou partielle des congés de maladie non utilisés sont des outils plus efficaces pour contrer l'absentéisme, plutôt qu'une politique d'accumulation des congés non utilisés.

Culinar inc. et Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac, section locale 480, 1998–2002, 0049905

> Ne tenant pas compte des dispositions de paiement prévus à la clause 29.01, l'Employeur accorde en décembre de chaque année à chaque salarié comme prime d'assiduité un montant égal à 100 % des congés-maladie non utilisés au taux de salaire de la fonction régulière.

Par conséquent, Le Corre et coll. (2000) souligne que de telles stratégies de gestion impliquent des coûts pour l'entreprise. Pour ce faire, une évaluation s'avère nécessaire afin de déterminer si ces stratégies doivent être mises en place. Le cas échéant, les coûts doivent être plus faibles que l'ensemble des coûts directs de l'absentéisme, entre

autres, le coût et la formation du remplaçant, le retard sur la production et la qualité des produits et services.

General Motors du Canada Limitée et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatial, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), 2002–2005, 0194607

Document nº 54

Entente relative à l'assiduité

Au cours des présentes négociations, les parties nt discuté des problèmes reliés à l'absentéisme et convenu qu'un haut niveau d'absentéisme est préjudiciable au succès de l'entreprise à l'égard des coûts, de la qualité et de l'efficacité. De plus, les absences non indispensables et non prévues d'une minorité d'employés créent un préjudice indu à la majorité des employés régulièrement présents au travail.

Les parties reconnaissent que la compagnie doit accepter la responsabilité exclusive de s'occuper d'un grand nombre des aspects du problème de l'absentéisme. Cependant, d'autres aspects de ce problème pourraient être résolus avec plus de succès par le biais d'initiatives recommandées conjointement.

Ces initiatives pourraient inclure des recommandations au point de vue :

- de l'ergonomie;
- de la réhabilitation d'employés en congé d'invalidité prolongée ou pour d'autres raisons médicales personnelles, et l'assistance à leur réintégration dans un emploi productif;
- de l'identification de travail approprié pour les employés ayant des inaptitudes reliées à un problème médical.

En conséquence, les parties ont convenu d'établir un comité conjoint de l'amélioration de l'assiduité. Ce comité sera composé de six (6) membres, dont trois seront nommés par le président du syndicat national des TCA, et trois par le Vice-président et directeur général du personnel de la General Motors du Canada Limitée. Le comité aura notamment pour mandat :

1. D'arriver à une entente quant aux problèmes d'assiduité qui peuvent être traités conjointement et quant à ceux qui devraient continuer d'incomber uniquement à la compagnie, et de communiquer cette entente aux parties locales.
2. D'analyser régulièrement les données sur l'assiduité et d'autres renseignements de façon continue, afin de déterminer les causes sous-jacentes de l'absentéisme et de recommander des initiatives visant à améliorer l'assiduité.
3. Si les parties décident d'elles-mêmes de développer une analyse de l'assiduité ou d'autres initiatives, le comité sur l'amélioration de l'assiduité apportera aide et direction si requis.

Dans l'ensemble, l'absentéisme en milieu de travail est un phénomène non négligeable qui accroîtra dans les années à venir, ceci dû entre autres au vieillissement de la population et au stress découlant de la conciliation travail-famille. Il s'avérera donc pertinent pour les gestionnaires d'élaborer des mesures pour cerner l'ampleur de l'absence au travail et d'adopter des approches visant à diminuer les effets néfastes de ce problème.

Bibliographie

KELLY, L. 1996. *The Canadian Attendance Management Guide*. IR Research Services.

Le CORRE, C., DEMERS, F., DULUDE, G. 2000. *La gestion pratique de l'absentéisme : tout ce que l'employeur doit savoir*. Les Éditions Yvon Blais Inc.

RENAUD, S., BELOUT, A., ROCHELEAU, I. 1999. *Les politiques de gestion de l'absence des entreprises et leurs impacts sur l'absentéisme au travail*. École des Relations Industrielles, Université de Montréal.

STATISTIQUE CANADA. 2003. *Absence du travail*. L'emploi et le revenu en PERSPECTIVE, vol.15, nº 2.

STATISTIQUE CANADA. 2002. Akyeampong, E.B. *Taux d'absence du travail, 1991 à 2001*.

Calendriers de principales conventions collectives qui viennent à expiration et des réouvertures de négociation

À paraître bientôt, Calendrier 2004 des
PRINCIPALES et des PETITES unités de négociation

Calendrier 2003 des principales unités de négociation est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Bruce Aldridge
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Cet aperçu des innovations en milieu de travail est tiré de 107 conventions collectives signées durant le deuxième trimestre de 2003. De ces conventions, un peu plus de la moitié (58 conventions) contiennent des dispositions jugées novatrices ou présentant un intérêt particulier.

Durée

La tendance enregistrée l'année dernière en faveur des conventions de 36 mois se poursuit. Sur 107 conventions collectives revues au cours du trimestre, 49 avaient une durée d'environ 36 mois. Dix conventions affichaient une durée de 12 mois; 23 autres avaient une durée de 24 mois alors que 9 conventions avaient une durée de 48 mois. Il y a eu 16 conventions de 54 mois ou plus, parmi lesquelles deux avaient une durée de 84 mois : convention signée par Port of Saint John Employers Association, Inc., Saint-Jean, Nouveau-Brunswick et l'Association internationale des débardeurs, et celle ratifiée par les Industries Ling inc., de Warwick, au Québec et l'Association du personnel des Industries Ling Inc.

Rémunération

En matière de rémunération, des éléments novateurs apparaissent dans 17 conventions. Deux sociétés de service public d'électricité offrent soit un régime de participation aux bénéfices, soit un régime de participation aux gains. Hydro-Québec, à l'échelle de la province, et le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. offrent un régime de **participation aux bénéfices** selon lequel le versement d'un montant forfaitaire annuel peut accorder un maximum de 4,5 % du salaire annuel en 2004, 2005 et 2006. Ce montant dépend de l'atteinte des objectifs corporatifs et financiers de l'entreprise. Plus particulièrement, 3,0 % du montant seront basés sur l'atteinte des objectifs alors que 1,5 % dépendra des gains de la société. Hydro One, à l'échelle de la province de l'Ontario et le Syndicat canadien de la fonction publique possèdent un régime de **participation aux gains** qui offre aux employés l'occasion d'obtenir des gratifications financières contre un rendement opérationnel amélioré. Une gratification potentielle de 4,0 % de la masse salariale de base dépend des critères de rendement et d'initiatives d'affaires de l'entreprise comportant toutes des cibles en matière de productivité, de sécurité et de service à la clientèle. Cette compagnie offre également une option d'**achat d'actions** selon laquelle un employé peut acquérir, à chaque année, jusqu'à concurrence de 5,0 % de sa rémunération de base en actions. L'employé pourra payer ces actions à chaque année ou par le biais de retenue sur le salaire. L'employeur offrira un régime de jumelage d'une action pour chaque trois actions achetées par l'employé. L'employeur couvrira également les frais de courtage, les droits payables au fiduciaire ainsi que les coûts associés à la retenue sur le salaire.

Tembec Inc., de Cranbrook en Colombie-Britannique et les Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada ont établi une **prime basée sur le prix de la pâte.** L'employeur effectuera un versement de 500 $ par employé au syndicat local, et ce, chaque trimestre civil où le prix, tel qu'établi par la Resource Information Systems Inc. , de la pâte au bisulfite kraft blanchie de l'hémisphère nord livrée dans l'Est des États-Unis dépassera en moyenne

1 020 $ la tonne métrique. Ces sommes serviront à financer les prestations de raccordement des employés âgés de 60 à 61 ans. Les trois premiers versements trimestriels seront destinés à cette fin et les versements subséquents seront affectés aux employés actifs et retraités. Crown Packaging de Richmond, en Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont établi une **prime basée sur le prix du papier journal** sujette aux mêmes dispositions de paiement de la part de l'employeur et d'utilisation du fonds de retraite que la prime basée sur le prix de la pâte mentionnée ci-dessus. Dans ce cas, le versement se fera en fonction du prix établi par la Resource Information Systems Inc. moyen dépassant 600 $US par tonne métrique pour le papier journal Westcoast Benchmark.

Le University College of the Fraser Valley Board, à Abbotsford, en Colombie-Britannique, et Faculty and Staff Association ont procédé à des **rajustements de marché** pour le personnel enseignant. Ces rajustements donnent lieu à des paiements supplémentaires de 396 et 867 $ ajoutés aux deux échelons maximums de chaque niveau respectivement. Un régime de **rajustements économiques** entre Atlas Specialty Steels de Welland, en Ontario et les Travailleurs canadiens de l'automobile se poursuit. Il offre des primes trimestrielles en fonction des heures travaillées et de la classification allant de 0,299 ¢ l'heure pour la classe d'emploi 3, à 0,524 ¢ l'heure pour la classe d'emploi 33.

Un **rajustement de classification** a été mis en œuvre entre la Ville de Winnipeg au Manitoba, et le Syndicat canadien de la fonction publique. Le taux horaire des classifications de plusieurs métiers sera majoré de 2,56 %. De plus, l'employeur réévaluera les classifications actuelles d'apprentis et les taux correspondants afin de les remplacer par des critères établissant le nombre approprié d'échelons et de taux salariaux connexes pour les postes futurs, selon les taux minimums actuels.

Les Regional Health Authorities du Manitoba, services de soutien communautaires, à l'échelle de la province, et Manitoba Government and General Employees' Union ont établi un **fonds de normalisation des salaires** qui servira à aborder les inéquités salariales identifiées. Toutes les classifications recevront un rajustement de 0,6 % à compter du 1er avril 2003, et de 1,0 % à compter du 1er avril 2004. Des rajustements additionnels seront apportés aux classifications des aides aux soins personnels à domicile 2 et des auxiliaires 1, 2 et 3 aux dates suivantes : 1er avril 2003, 2,4 %; 1ers avril 2004 et 2005, 1,2 %; et 1ers avril 2006 et 2007, 1,6 %.

Deux conventions ont introduit des régimes d'encouragement distincts. P.W. Transportation Ltd., de Mississauga, en Ontario et la P.W. Transportation Drivers' Association ont établi un régime **d'encouragement à la sécurité.** Grâce à ces régimes, les chauffeurs d'autobus peuvent gagner jusqu'à concurrence de 600 $ par année en reconnaissance de conduite prudente. De plus, l'employeur et le syndicat se rencontreront afin d'élaborer un programme d'encouragement destiné aux représentants du service à la clientèle. Cara Operations Ltd., à l'Aéroport international de Vancouver, en Colombie-Britannique, et l'Union internationale des employés d'hôtels et de restaurants ont mis sur pied un régime **d'encouragement à l'assiduité.** Ainsi, les employés à plein temps qui font preuve d'une assiduité parfaite pendant un trimestre donné auront droit à une subvention de stationnement de 50 % pour le prochain trimestre civil. Cependant, cinq retards enregistrés au cours d'un trimestre n'affecteront pas cette politique d'assiduité.

La Société Radio-Canada, division des services francophones, à l'échelle de la province du Québec, et de Moncton au Nouveau-Brunswick, et le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada ont introduit une disposition de **réévaluation de poste** selon laquelle 1,0 % de la masse salariale de base sera affectée à la réévaluation de tous les postes.

Allied System (Canada) Company, à l'échelle des provinces de l'Ontario et du Québec, et la Fraternité internationale des teamsters ont négocié deux **rajustements de parité salariale « Moi aussi ».** Au cours des deux premières années de l'entente, les taux salariaux seront rajustés selon le même pourcentage qui sera accordé au cours des deux premières années de la prochaine entente à négocier entre Allied Systems et les Teamsters des États-Unis.

Conditions de travail

Crown Packaging, de Richmond en Colombie-Britannique et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont instauré des **pratiques de travail flexibles** qui prennent en compte la formation, la sécurité, les outils de travail appropriés ainsi que les compétences requises. Dans l'aire d'entretien, on fera appel à des employés polyvalents en établissant une collaboration étroite entre tous les métiers. Ces employés auront droit à 95 ¢ de plus l'heure. L'aire des opérations sera dotée d'opérateurs pour aider les préposés à l'entretien à résoudre les problèmes. Ils effectueront les activités d'entretien mineures sans faire appel au personnel de métier et recevront 40 ¢ l'heure de plus. La **flexibilité en matière d'emploi** a également été négociée entre le Port of Saint John Employers' Association, à Saint-Jean au Nouveau-Brunswick, et l'Association internationale des débardeurs. Les employés affectés aux réparations des appareils et des équipements seront flexibles et effectueront le travail pour lequel ils sont qualifiés pendant une période désignée de travail.

Au sein de leur environnement de travail, Walker Exhausts, à Cambridge en Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont négocié un **« régime de temps chaud ».** Lorsque les conditions de travail deviennent difficiles, on prélèvera le niveau d'humidex dans divers endroits de l'usine. Si ce niveau atteint 31°C dans un ou plusieurs endroits de l'usine, les employés prendront une pause de thermostress de 10 minutes à chaque heure; à 34°C, une pause de 15 minutes et à 39°C, une pause de 20 minutes. De plus, des boissons fraîches seront offertes dans toutes les aires de travail ainsi que des ventilateurs et des aires de repos climatisées seront disponibles lors des pauses de thermostress.

Expertech Network Installation Inc., à l'échelle des provinces du Québec et de l'Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier se sont engagés à réaliser la **diversité en milieu de travail** en participant à un projet d'équité en matière d'emploi intitulé « *Les femmes et les métiers non traditionnels* ».

Noranda Inc., dans les comtés de Gloucester et de Restigouche, au Nouveau-Brunswick et les Métallurgistes unis d'Amérique ont créé un **bassin de main-d'œuvre** limité à 10 % de l'unité de négociation. Ces employés serviront à combler tout manque d'employés au sein de l'usine. Cependant, aucun employé du bassin de main-d'œuvre ne sera appelé si des membres de l'unité de négociation ont été mis à pied.

Le Bureau du vérificateur général du Canada, à l'échelle du Canada, et l'Administration publique fédérale ont introduit des mesures visant à répondre aux besoins de certains employés en matière **d'obligations religieuses.** Les employés peuvent utiliser les congés annuels payés, les congés compensatoires, les congés sans solde ou demander des congés payés qu'ils compenseront en travaillant le même nombre d'heures au cours des six mois suivants.

Avantages sociaux

Noranda Inc., dans les comtés de Gloucester et de Restigouche, au Nouveau-Brunswick, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont introduit un régime **d'indemnité des cotisations d'assurance** afin de couvrir la **fermeture saisonnière** de la compagnie. Les régimes d'assurance-vie de base, de décès ou de mutilation par accident et de médicaments d'ordonnance resteront en vigueur.

Bien que les autres régimes ne soient pas applicables lors de la période de mise à pied, l'employeur continuera à offrir une couverture d'urgence, sous réserve de l'approbation syndicale de la tranche de 20 % des contributions des employés. Expertech Network Installation, à l'échelle des provinces du Québec et de l'Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont négocié un nouveau régime **d'avantages sociaux flexibles.** Les employés auront droit à plus d'options, y compris la possibilité de se procurer une assurance couvrant des avantages additionnels. Tembec Inc., de Cranbrook en Colombie-Britannique, et les Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada ont adopté une disposition stipulant l'utilisation des **versements en excédent** ou l'augmentation des primes des employés afin d'améliorer les prestations d'assurance. Les fonds additionnels seront accumulés séparément de telle sorte que les prestations supplémentaires payées par les employés n'aient aucune incidence sur le coût actuel ou futur du régime de l'employeur. DuPont Canada Inc., de Maitland en Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont accepté de se rencontrer afin de discuter de la possibilité de changer le financement du régime **d'invalidité de longue durée** afin de le transformer en indemnités non imposables payées par les employés et de convertir les primes épargnées en « dollars flexibles » pour ces derniers.

Sécurité d'emploi

En cas de **fermeture d'usine,** Crown Packaging, de Richmond en Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont établi une indemnité de départ constituée d'un paiement forfaitaire égal à deux semaines de salaire par année de service jusqu'à concurrence de 52 semaines. De plus, l'employeur **ne fera pas de sous-traitance** qui entraînerait la mise à pied de membres de l'unité de négociation, ni ne sous-traitera le travail d'employés en mise à pied ou d'employés déplacés travaillant en dehors de leur catégorie d'emploi.

Groupe TVA Inc., et le Syndicat canadien de la fonction publique ont convenu que l'employeur doit aviser le syndicat au moins six mois avant tout **changement technologique** proposé ou toute modification aux opérations qui causerait vraisemblablement le déplacement d'employés. Lorsque des employés doivent être déplacés, l'employeur évaluera et élaborera un programme visant à les aider à améliorer ou perfectionner leurs compétences. Les employés qui refusent le recyclage peuvent démissionner et toucher une indemnité de départ égale à deux semaines de salaire par année de service jusqu'à concurrence de 26 semaines.

Alsco Uniform and Linen Services Ltd., de Vancouver et Nanaimo en Colombie-Britannique, et le Syndicat des employés de gros et de détail ont adopté une disposition de **retour au travail.** Les employés en congé et qui touchent une indemnité pour accident du travail peuvent retourner au travail et obtenir le même salaire et les mêmes avantages auxquels ils auraient droit aux termes de la réclamation. L'employé effectuerait des tâches légères convenues par le comité de retour au travail et le médecin de l'employé.

Fonds et allocations

Le University College of the Fraser Valley Board à Abbotsford, en Colombie-Britannique, et Faculty and Staff Association ont **élargi leur fond de développement professionnel.** Dorénavant, les cours non liés à l'emploi seront payés jusqu'à concurrence de 400 $ par année tandis que les cours de premiers soins, de langue et d'informatique non liés à l'emploi seront payés sans limite annuelle. De plus, lorsque les fonds de développement professionnel auront été épuisés, une somme annuelle de 30 000 $ sera allouée pour les frais de scolarité des étudiants en doctorat ou maîtrise; alors que 20 000 $ seront affectés annuellement aux cours de perfectionnement du personnel.

Les Aliments Maple Leaf Inc., de Brantford en Ontario, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont créé un fonds pour la **leucémie.** L'employeur retiendra, à chaque mois de mai, une somme de 10 $ sur le salaire de l'employé, sous réserve de l'autorisation de l'employé. Ces retenues seront jumelées par l'employeur et versées au fonds du syndicat.

Une prime pour personnel navigant est maintenue entre le gouvernement du Canada, à l'échelle du Canada, et l'Association des pilotes fédéraux du Canada. Un maximum de 4 800 $ par année seront fournis afin d'atténuer les problèmes de **recrutement et de maintien** du personnel.

L'Université du Québec à Montréal, au Québec, et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec ont introduit des indemnités de **participation aux réunions de comités.** Un employé aura droit à 35 $ l'heure lorsqu'il participe aux réunions des comités suivants : une révision des qualifications professionnelles d'enseignant, une révision de décisions liées à la reconnaissance automatique des qualifications professionnelles d'enseignant et une révision des évaluations de l'enseignement.

Formation

Puisque la compétence en bureautique d'avant-garde deviendra un critère de sélection pour le groupe d'administration, l'Université de Montréal et le Syndicat canadien de la fonction publique ont mis au point une formation pour les employés désirant **améliorer leur rendement au travail.** La formation sera offerte les fins de semaine ou le soir et tous les coûts seront assumés par l'employeur. L'objectif consiste à améliorer et favoriser le développement de certaines compétences, rendre la formation plus pertinente, offrir aux employés l'occasion de prendre en main le développement de leur carrière et à les encourager à investir dans leur propre perfectionnement professionnel.

La Ville de Winnipeg, au Manitoba, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont créé un fonds de réserve de trois millions de dollars destiné à **l'éducation, la formation et le perfectionnement du personnel** pendant la durée de la convention.

Bombardier de Havilland Inc., à Downsview en Ontario, et les Travailleurs canadiens de l'automobile introduisent une disposition de **formation/recyclage** qui accorde un maximum de 800 $ aux employés mis à pied en raison des restructurations opérationnelles. De plus, les employés de bureau et des services techniques qui maintiennent leur droit de rappel sont admissibles à un maximum de 1 500 $ aux fins de recyclage.

Énergie atomique du Canada limitée, de Chalk River en Ontario, et divers syndicats de la construction ont créé un compte de **dépenses scolaires** pour les apprentis. Une somme de 125 $ par semaine sera attribuée afin de couvrir les frais de scolarité et de chambre et pension des apprentis qui fréquentent une école de métiers.

Cadbury Trebor Allan Inc., de Toronto et Oakville en Ontario, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont créé une **caisse de formation et d'éducation.** Une somme de 2 500 $ sera allouée, à chaque année de la convention de 36 mois. De plus, les parties se rencontreront afin de discuter des diverses options en matière de formation professionnelle pour les **employés à temps partiel** ainsi que des procédures qu'ils doivent suivre pour accéder à des postes à plein temps.

Comités syndicaux-patronaux

Dix-neuf des 53 conventions signées au cours du deuxième trimestre 2003 et assorties de pratiques novatrices comportent des dispositions stipulant la création de comités chargés de traiter diverses questions.

Walker Exhausts, à Cambridge en Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont formé un comité sur le **travail modifié pour employés handicapés.** Ce comité élaborera et appliquera une politique de retour au travail, saine et sécuritaire, visant la réadaptation des employés handicapés temporairement ou de façon permanente. Le mandat de ce comité sera de préciser les tâches et de fixer les heures supplémentaires que les employés affectés seront en mesure d'effectuer.

Un comité sur les **possibilités d'emploi** a été constitué par Tembec Inc., à Cranbrook en Colombie-Britannique, et les Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada. Ce comité sera chargé d'examiner les moyens d'améliorer les possibilités d'emploi en négociant de nouveaux arrangements de travail, y compris une réduction des heures supplémentaires et des réaménagements des horaires de travail. Les parties ont également formé des comités sur **l'évaluation des postes** et la **formation des gens de métier certifiés.**

Crown Packaging, à Richmond en Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont nommé un comité **d'amélioration du leadership.** Ce comité élaborera une stratégie visant à améliorer la sécurité, la productivité, la qualité et les conditions de travail au sein de l'usine. Des représentants des deux parties recevront une formation afin d'acquérir des habiletés en matière d'établissement de relations et de résolutions de problèmes.

D'autres comités qui participent à des conventions collectives abordent des thèmes tels que l'établissement des horaires, les niveaux de production, les coûts des prestations de santé et de bien-être, les conditions de travail des employés temporaires et les évaluations de postes.

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Les pratiques innovatrices en milieu de travail, publiées dans les numéros précédents de la Gazette du travail, sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à **http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/.**

Organisation du SYSTÈME DE FORMATION CONTINUE dans l'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC

PARTENARIAT et MUTUALISATION

Jean Charest
École de relations industrielles
Université de Montréal

Chantal Dubeau
Direction de la formation professionnelle
Commission de la construction du Québec

Introduction

L'intérêt de développer la formation continue dans les différents secteurs d'activité, et plus globalement dans l'ensemble de l'économie canadienne, n'est plus à démontrer. De nombreux travaux ont souligné, au Canada, l'importance de cette pratique en insistant notamment sur les innovations sectorielles, le partenariat patronal-syndical ainsi que sur le nécessaire arrimage entre les besoins du marché du travail et les ressources du système éducatif. On retrouve de tels constats dès le rapport DeGrandpré (1989), l'énoncé de principes d'Emploi et Immigration Canada (1989), les travaux du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (1990) et ceux du Conseil économique du Canada (1992). En 1995, le gouvernement du Québec a adopté une loi particulière pour soutenir le développement de la formation continue (*Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*) et plus récemment, il se dotait d'une première politique visant l'éducation des adultes et la formation continue (Gouvernement du Québec, 2002). Ces travaux mettent l'accent sur l'importance de l'innovation, tout en insistant sur la diffusion des pratiques et initiatives afin d'améliorer les dispositifs de formation continue dans l'économie. Aussi, c'est dans cette perspective que s'inscrit cet article qui présente l'expérience de l'industrie de la construction au Québec.

L'industrie québécoise de la construction possède des particularités organisationnelles qui ont favorisé l'émergence d'un système original en matière de formation continue. Cependant, elle repose aussi sur un marché du travail qui constitue, à bien des égards, l'exemple type des difficultés structurelles qui, selon la documentation existante, entravent le développement de la formation continue. Il sera démontré comment les principes du partenariat et de mutualisation des fonds ont permis de juguler les faiblesses structurelles qui auraient freiné l'industrie en l'absence des innovations introduites. De plus, le système de formation continue a permis un arrimage efficace entre les besoins du marché du travail et l'offre de formation du système public d'éducation. Ces innovations ont pris forme depuis une quinzaine d'années et ce, grâce à la démarche graduelle d'intervenants qui ne possédaient pas d'emblée toutes les réponses organisationnelles mais poursuivaient un but commun, le développement de la formation continue. Les résultats obtenus au cours des dernières années méritent que l'on se penche sur ce secteur et que l'on réfléchisse à l'éventualité d'exporter ses principes fondateurs.

— Les auteurs tiennent à remercier Patrice Jalette de l'École de relations industrielles (Université de Montréal) et Jean-Luc Pilon de la Commission de la construction du Québec pour leurs commentaires sur une version antérieure de ce texte.

Principales caractéristiques de l'industrie de la construction au Québec

La majeure partie des travaux de construction au Québec est assujettie à une loi particulière, la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (connue aussi sous l'appellation Loi R-20). En vertu de celle-ci, chaque travailleur de la construction doit être membre d'une des quatre associations syndicales reconnues, et chaque employeur doit aussi être membre d'une des quatre associations patronales reconnues par la *Loi*. Cette structure organisationnelle de représentation assure la négociation collective des conditions de travail applicables à tous les travailleurs issus d'un même secteur ainsi que la négociation de clauses communes aux quatre secteurs[1]. D'autre part, un organisme paritaire financé par une cotisation de 1,5 % de la masse salariale du secteur assure notamment la gestion des relations du travail, du régime des avantages sociaux, de la formation de la main-d'œuvre, et gère certains fonds spécifiques pour le bénéfice de l'industrie (ex : vacances annuelles). Cet organisme tripartite[2] est appelé Commission de la construction du Québec[3].

La construction se démarque ... par la nature particulière de son activité et de son marché du travail.

L'industrie québécoise de la construction assujettie à la *Loi R-20*, tous secteurs confondus, était composée de quelque 18 500 employeurs et d'environ 100 000 travailleurs en 2001. À l'instar de celles des autres provinces, l'industrie québécoise de la construction se démarque de la plupart des autres secteurs d'activité économique par la nature particulière de son activité et de son marché du travail (Charest 2003). Voici quelques-unes de ces particularités qui pourraient influer sur la problématique de la formation continue.

Tout d'abord, ce secteur est fortement soumis à des activités cycliques annuelles compte tenu des variations saisonnières[4]. Ainsi, pour l'année 2001, la répartition mensuelle des heures travaillées dans l'industrie québécoise comportait les variations suivantes : les mois de janvier (3,2 %) et février (4,6 %) ne recueillaient qu'une faible part des heures travaillées pour l'ensemble de l'année, alors que les mois de juin (13,6 % du total annuel) et septembre (12,1 %) représentent les deux mois les plus actifs sur ce plan[5]. De plus, ce caractère cyclique a une incidence directe sur le nombre d'heures travaillées annuellement. Ainsi, la moyenne d'heures travaillées par salarié en 2001, tous secteurs confondus, était de 903 heures. Néanmoins, 48 % des travailleurs font plus de

fortement soumis à des activités cycliques annuelles compte tenu des variations saisonnières

[1] L'industrie est subdivisée en quatre sous-secteurs ou secteurs : le résidentiel, l'institutionnel et commercial, l'industriel et les travaux de génie civil et de voirie.

[2] Le conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec est composé de 17 membres : un président, six représentants patronaux, six représentants syndicaux, trois représentants du ministère du Travail et un représentant du ministère de l'Éducation.

[3] Pour une analyse plus approfondie du cas québécois et une analyse comparative internationale de l'industrie de la construction, voir Charest (2003) et Bosch et Philips (2003).

[4] Nous passons ici sur les variations du cycle économique qui constituent aussi une réalité de cette industrie.

[5] Les données statistiques de cette section proviennent de la Commission de la construction du Québec 2002.

1 000 heures dans l'année, près d'un quart effectuant plus de 1 500 heures. Avec un salaire horaire moyen de 27 $ (incluant les vacances), le salaire annuel moyen se situe à environ 25 000 $. Cependant, une certaine proportion d'employés (environ 1/5) arrive à gagner autour de 45 000 $ par an. Aussi, la structure salariale fixe pour chacun des 26 métiers un taux unique pour les travailleurs certifiés « compagnons » au sein de chaque secteur, précédé de taux moindres pour les apprentis (les périodes d'apprentissage variant d'une à cinq périodes de 2 000 heures). D'une certaine façon, on peut dire que cette structure salariale n'incite pas vraiment à la formation continue, une fois obtenu le statut de compagnon. En outre, il faut préciser que la moyenne d'âge des compagnons était de 45 ans en 2001, et que celle de l'ensemble des travailleurs (incluant donc les apprentis) était de 41 ans, soit deux ans de plus que la moyenne d'âge de l'ensemble du secteur manufacturier (39 ans).

Une autre caractéristique de l'industrie est la mobilité de la main-d'oeuvre.

Une autre caractéristique de l'industrie est la mobilité de la main-d'œuvre qui se déplace d'une entreprise à l'autre, d'un chantier à l'autre et d'une région à l'autre. De leur côté, les employeurs peuvent renouveler leur main-d'œuvre d'un projet à un autre, même si dans les faits, on observe une certaine stabilité. À cet égard, on pourrait parler d'un marché du travail unique pour toute la main-d'œuvre avec une mobilité quasi parfaite. Cette mobilité territoriale s'accompagne d'une proportion importante d'entrées et sorties dans l'industrie puisque le taux de roulement annuel des effectifs salariés s'élève à environ 15 %.

Quant à la taille des employeurs, l'industrie se caractérise par de très petites entreprises comparativement au reste de l'économie. En effet, la taille moyenne est de quatre travailleurs par employeur, et environ une centaine d'employeurs seulement ont plus de 50 employés. En fait, 93 % des employeurs possèdent moins de 10 employés. Par conséquent, la structure organisationnelle interne de la plupart des employeurs s'avère très simple et ne comporte guère de département de gestion des ressources humaines.

Difficultés théoriques du développement de la formation continue

Quiconque s'intéresse au développement du capital humain peut voir dans les caractéristiques précédemment mentionnées plusieurs difficultés théoriques liées au développement de la formation continue. En premier lieu, depuis les travaux de Becker (1964) le problème théorique de la perte éventuelle de la main-d'œuvre formée par un employeur est reconnu comme un facteur pouvant développer, chez ce dernier, une certaine aversion pour investir dans la formation continue de ses travailleurs. La crainte de ne pas récupérer l'investissement réalisé dans le cas où l'employé quitte (ou est recruté par un autre employeur qui n'a pas eu à financer la formation, ce que certains ont traduit par « maraudage de la main-d'œuvre ») constitue alors un élément dissuasif pour investir dans le perfectionnement de la main-d'œuvre. Cette crainte est fondée théoriquement s'il s'agit d'offrir une formation dite générale, à moins que les employés n'acceptent une baisse de salaire durant cette formation pour absorber les dépenses encourues par l'employeur. Elle est également fondée même s'il s'agit d'une formation dite spécifique à l'entreprise, selon l'estimation que fera l'employeur du risque de

La crainte de ne pas récupérer l'investissement réalisé dans le cas où l'employé quitte ... constitue alors un élément dissuasif pour investir dans le perfectionnement de la main-d'œuvre.

perdre sa main-d'œuvre après la formation (ou estimation du taux de roulement de la main-d'œuvre). Dans ce dernier cas, l'employeur pourrait toutefois retenir sa main-d'œuvre formée par le biais de ses pratiques de rémunération.

Ces arguments théoriques bien connus ne sont pas sans fondement dans l'industrie ici concernée. D'une part, la mobilité de la main-d'œuvre est en principe parfaite dans l'industrie, augmentant ainsi pour l'employeur le risque de ne pas récupérer ses investissements dans la formation. D'autre part, le taux de roulement annuel est plutôt élevé dans l'industrie (15 %) ce qui accroît aussi d'une certaine façon le risque de ne pas amortir l'investissement réalisé en formation. Par ailleurs, les méthodes spécifiques de rémunération sont en réalité inexistantes dans le contexte d'un taux unique applicable à tous les salariés d'un même métier, à l'échelle de la province. Dès lors, il n'existe pas vraiment de possibilité pour l'employeur de chercher à retenir sa main-d'œuvre par un avantage salarial.

Un autre problème théorique qui se pose en regard du développement des compétences est la très petite taille des employeurs. En effet, de nombreuses recherches attestent que la petite taille des employeurs, parce qu'elle est notamment associée à une absence de structure organisationnelle appropriée à la gestion des ressources humaines et des compétences, constitue un frein à la prise en charge du développement de la formation. Mentionnons à cet effet les résultats de Benoit et Rousseau (1993), Baldwin et Johnson (1995), Doray (1999) ou Statistique Canada (2001). Dans le cas de l'industrie ici étudiée, on conviendra que la moyenne de quatre travailleurs par employeur peut constituer une limite à la capacité de prise en charge de la formation continue par les employeurs.

D'après les enquêtes récentes de Statistique Canada sur les milieux de travail en évolution, on peut aussi identifier un certain nombre de difficultés qui touchent particulièrement l'industrie de la construction (ou du bâtiment) en regard du développement de la formation continue. Ainsi, sachant qu'il existe un lien entre les changements dans l'entreprise (organisationnels, technologiques ou de marché) et la fréquence de la formation, l'industrie de la construction présente un certain handicap à cet égard, vu qu'il s'agit d'un des secteurs affichant les plus bas taux d'innovation (y compris technologique) ou de changement dans le milieu de travail (Leckie et al. 2001; Statistique Canada 2001).

L'industrie de la construction ... est l'un des secteurs affichant les plus bas taux d'innovation ou de changement dans le milieu de travail.

On pourrait aussi ajouter d'autres embûches potentielles au développement de la formation continue, à savoir l'âge moyen plus élevé des travailleurs ou le niveau de scolarité de la main-d'œuvre (études secondaires), facteurs généralement défavorables au développement de la formation (Baldwin et Johnson 1995; Leckie et al. 2001). Au même titre, le faible nombre d'heures travaillées annuellement peut constituer un obstacle, la priorité étant alors de maximiser les heures de travail plutôt que d'aller en formation. En fait, l'idée ici est surtout d'indiquer qu'*a priori*, plusieurs des caractéristiques de l'industrie pourraient constituer autant de freins potentiels au développement de la formation continue, et qu'en l'absence de solutions collectives novatrices, il y a fort à parier que tel serait le cas de l'industrie de la construction au Québec.

Prise en charge de la formation continue par les acteurs : une logique de partenariat et une logique d'arrimage avec l'offre de formation

Bien que les changements dans l'industrie de la construction ne soient pas aussi importants que dans les autres secteurs, elle connaît également des changements techniques, technologiques,

d'organisation du travail, de production, etc. Pour y faire face, le gouvernement du Québec a, en 1987, conféré aux partenaires de l'industrie réunis au sein de la Commission de la construction du Québec, la responsabilité de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre.

L'inadéquation entre les programmes de l'État et les besoins de l'industrie de la construction en matière de formation continue a été rapidement établie.

Aussitôt, le Conseil d'administration de la Commission et le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (comité chargé de ce dossier) mettent en place une réforme devant soutenir la formation initiale de la relève, l'apprentissage des métiers dans l'industrie et la formation continue de la main-d'œuvre. Au cœur des préoccupations des partenaires, la priorité a été fixée sur la formation continue. De fait, à cette époque, le manque de formation initiale d'une partie de la main-d'œuvre et l'absence d'un suivi adéquat des apprentis démontraient des carences majeures au plan des compétences existantes sur le marché du travail. Par conséquent, les partenaires de l'industrie ont mobilisé leurs ressources pour perfectionner et recycler leur main-d'œuvre.

Même si, en 1987, l'industrie de la construction du Québec endosse la responsabilité d'orienter, de développer, de diriger et de coordonner les actions de formation professionnelle de la main-d'œuvre, afin qu'elles répondent aux besoins quantitatifs et qualitatifs des entreprises, le financement de ces mesures incombait aux ministères provinciaux et fédéraux.

L'inadéquation entre les programmes de l'État et les besoins de l'industrie de la construction en matière de formation continue a été rapidement établie. Ainsi, chaque tentative pour financer une activité de formation continue était souvent vouée à l'échec : l'intervenant sollicité n'était pas indiqué ou le programme suggéré n'était pas approprié; ou encore, les objectifs fixés par les instances gouvernementales, les étapes à franchir et les ressources disponibles n'étaient pas conformes aux besoins de l'industrie. L'industrie de la construction, un secteur d'activité économique parmi tant d'autres, était souvent mal connue des ressources gouvernementales en éducation. De plus, déjà en 1990, les partenaires anticipaient un désengagement progressif des gouvernements dans la formation de la main-d'œuvre active. Faute de pouvoir réformer, il fallait innover.

Ainsi, dès 1988, la structure participative et paritaire de l'industrie collabore avec le ministère de l'Éducation du Québec. Elle s'investit dans le financement des analyses de situation de travail, dans le soutien à l'élaboration et à la validation des programmes d'études professionnelles et des guides afférents produits par le Ministère, dans l'implantation des dispositifs de formation et dans la gestion des centres destinés à l'industrie de la construction.

Dès lors, les centres de formation professionnelle du système scolaire public représentent, pour l'industrie de la construction, un acquis indispensable à l'accroissement de ses efforts en formation continue. Les besoins de perfectionnement de la main-d'œuvre se multipliant, les centres devaient y répondent en faisant preuve de plus d'ouverture, de souplesse et d'effort. Sans attendre, l'industrie se devait de surmonter les obstacles à la formation continue et garantir la formation continue à un maximum de

Les centres de formation professionnelle du système scolaire public représentent, ... un acquis indispensable à l'accroissement de ses efforts en formation continue.

salariés. Toutefois, pour assurer l'arrimage entre les besoins de l'industrie et l'offre de formation, un système d'analyse des besoins s'imposait. En 1988, l'industrie de la construction se dote d'un système d'analyse annuelle des besoins de perfectionnement. Sous l'égide du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction, 26 sous-comités professionnels et 9 sous-comités régionaux composés de représentants des travailleurs et des employeurs, procèdent ainsi à l'analyse des besoins de chaque métier de l'industrie, et cela, dans chacune des régions identifiées. Depuis, quelque 400 personnes de l'industrie sont mises à contribution annuellement et participent à ce système d'évaluation des besoins.

400 personnes de l'industrie sont mises à contribution annuellement et participent à ce système d'évaluation des besoins.

Pour répondre à cette analyse annuelle des besoins de perfectionnement, l'industrie bénéficie désormais d'une offre d'activités de formation tout au long de l'année (et sur certaines périodes en particulier pour tenir compte du niveau d'activité dans l'industrie) dans 50 centres de formation professionnelle du système scolaire public de neuf régions du Québec. Ainsi, en 2001-2002, 1 240 cours différents d'une durée moyenne de 60 heures, ont été offerts en couvrant tous les métiers et occupations de l'industrie. Outre les métiers comme tels, il existe un certain nombre de fonctions dans l'industrie qui sont nommées « occupations » tels que les manœuvres par exemple. Les travailleurs et les employeurs de l'industrie sont aussi informés périodiquement des activités disponibles et ont accès à divers renseignements pertinents en tout temps (envoi postal, autres moyens tels une ligne téléphonique info-perfectionnement). Il est à noter que les contenus de formation sont composés à 75 % d'apprentissages pratiques et/ou techniques. Cette particularité dans l'approche de formation constitue un attrait important pour la clientèle et assure un transfert quasi-immédiat des savoir-faire en milieu de travail.

Adoption du principe de la mutualisation des fonds

Pour que la formation continue profite à l'ensemble des salariés et réponde aux besoins des entreprises, il semblait impossible de convaincre une entreprise du bien-fondé de son investissement en formation d'un salarié qui pourrait ensuite travailler pour une autre entreprise, quitte à profiter, à son tour, en recrutant un nouveau salarié formé ailleurs. Quelle solution envisager ? Comment tenir compte des caractéristiques de l'industrie de la construction (et des problèmes théoriques anticipés tel qu'exposé précédemment) dans la solution à suggérer ?

Après l'étude de différentes hypothèses, la solution rationnelle consisterait à accorder à chacun un droit individuel de formation, transférable d'une entreprise à une autre, levant les obstacles à l'accessibilité à la formation continue et collectivement garantie. Pour concrétiser le concept de formation continue accessible à tous, il semblait possible de s'inspirer des techniques d'assurance en créant une forme de mutualisation des droits individuels. Ainsi, en 1990, un projet de création de fonds de formation était initié. Il visait à permettre d'une part, à l'industrie d'affirmer sa volonté d'assumer le leadership de ses activités de formation continue, et d'autre part, à instaurer un droit individuel géré collectivement.

C'est ainsi qu'en 1992, soit trois ans avant l'adoption de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (appelée aussi la Loi du 1 %) les parties négociatrices des conventions collectives instaurent une cotisation de 10 cents par heure travaillée dès avril 1993, puis de 20 cents en août 1993, aux fins de constituer un Fonds de formation destiné au perfectionnement et au recyclage des travailleurs de l'industrie. Toutefois, une requête en injonction de l'Association

provinciale des constructeurs d'habitation du Québec (représentant la partie employeur pour le secteur résidentiel de l'industrie) déposée en avril 1993, a conduit à une ordonnance de sauvegarde de la Cour qui a gelé les dépenses du fonds tout en maintenant le versement des cotisations des employeurs. Ce faisant, le fonds accumulera des avoirs importants qui passeront de 6,9 millions de dollars en 1993, à 63 millions en 1997, puis 114,4 millions en 2000. En avril 1997, la Cour confirmait la légalité de la constitution de ce fonds de formation.

Les parties négociatrices des conventions collectives instaurent une cotisation ... aux fins de constituer un Fonds de formation destiné au perfectionnement et au recyclage des travailleurs de l'industrie.

En avril 1997, une entente entre les représentants des secteurs non résidentiels de l'industrie permettait la constitution d'un comité de gestion des fonds ainsi que d'un comité d'utilisation des fonds pour ces secteurs. Puis, en décembre 1997, le Projet de loi 400 (*Loi stipulant diverses dispositions législatives relatives à la formation dans l'industrie de la construction*) autorisait les parties à « sectorialiser » les fonds, donnant lieu à la constitution de deux fonds distincts dans l'industrie : le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction, destiné aux secteurs non résidentiels, et le Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel. Dès la fin de 1998 et le début de 1999, des dépenses seront autorisées par les membres du comité de gestion du fonds non résidentiel afin de couvrir diverses dépenses relatives aux cours de perfectionnement et aux frais occasionnés pour les travailleurs lors de leur formation. Dans le secteur résidentiel, la nouvelle convention collective de 1999 introduisait un comité paritaire pour la gestion des fonds reliés au perfectionnement des travailleurs.

Les deux fonds de formation offrent en effet des remboursements visant à soutenir la participation des travailleurs aux activités de perfectionnement.

À la fin des années 90, le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction et ses partenaires des deux fonds établissaient des règles d'utilisation des fonds relativement à la clientèle à admettre, aux activités de formation à soutenir, aux modalités organisationnelles à retenir, aux dépenses de formation à assumer ainsi qu'aux remboursements à verser directement à la clientèle pour éliminer les obstacles à la participation des travailleurs aux activités de perfectionnement. Les deux fonds de formation offrent en effet des remboursements visant à soutenir la participation des travailleurs aux activités de perfectionnement (tels frais de déplacement et d'hébergement). Le principe général est d'éliminer, dans la mesure du possible, le coût de la participation des travailleurs au perfectionnement, qu'il s'agisse des frais de cours (entièrement assumés par les deux fonds de formation et donc gratuits pour le participant) ou de dépenses afférentes (compensées par les remboursements offerts aux travailleurs). L'objectif est ainsi de financer collectivement le perfectionnement afin de faciliter autant que possible la participation des travailleurs et de contribuer le plus possible au développement de pratiques et valeurs visant l'établissement d'une culture de formation continue.

Les comités de gestion des deux fonds de formation assurent conjointement la promotion des activités, et recommandent au Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec le financement de l'offre de perfectionnement et de recyclage. Ce sont donc toujours les partenaires de l'industrie qui prennent les décisions. De plus, en vertu d'une entente entre Emploi-Québec et la Commission, les participants à une activité contenue dans l'offre de service du Comité sur la formation professionnelle dans

l'industrie de la construction peuvent maintenir, à certaines conditions, leurs prestations d'assurance-emploi.

Résultats globaux positifs en quelques années

Les résultats obtenus à ce jour, quant au nombre de participants à une activité de perfectionnement dans leur métier ou occupations depuis 1996, révèlent une progression importante, tel que l'indique le tableau 1. En fait, pour la dernière année complète, c'est pratiquement l'équivalent de 7 % de la main-d'œuvre de l'industrie qui a participé à des activités de perfectionnement.

Tableau 1

Évolution de la participation au perfectionnement, 1996 à 2002

Années (1er juillet au 30 juin)	Participations individuelles à une activité de perfectionnement	Pourcentage de progression
1996-1997	1 589	-
1997-1998	1 797	13 %
1998-1999	2 284	27 %
1999-2000	2 359	3 %
2000-2001	3 502	48 %
2001-2002	7 310	109 %

NOTA : Précisons que certains travailleurs peuvent avoir suivi plus d'une activité de perfectionnement dans l'année et donc compter pour deux participations au cours de cette année. Toutefois, la Commission de la construction du Québec estime que ce nombre de travailleurs correspond à moins de 2 % du total au cours de chacune des années mentionnées. Dans les faits, on peut donc dire que la progression indiquée correspond presque totalement à une progression effective du nombre de travailleurs.
Par ailleurs, éventuellement, la Commission fera un bilan des cinq premières années d'application des mesures des deux fonds pour identifier le taux de renouvellement annuel des travailleurs ayant participé à une activité de perfectionnement.

Source : Commission de la construction du Québec, 2002. *Rapport annuel de la direction de la formation professionnelle.*

De plus, l'analyse détaillée des données permet de constater que les incitatifs versés à la clientèle contribuent véritablement à surmonter les obstacles à la formation pour les personnes qui vivent loin des grands centres urbains, ou qui doivent parcourir de longues distances pour se rendre à la formation. En effet, on constate non seulement une croissance de la participation régionale, mais également une croissance de la participation des personnes, même à l'extérieur de leur région de résidence. En termes réels, 1 410 personnes sur 7 310 ont été formées à l'extérieur de leur région en 2001-2002.

Malgré l'augmentation du volume d'activités de formation réalisées, le système de gestion et de formation a suivi le rythme de croissance de la clientèle. À cet effet, on note toujours un taux exceptionnel de 90 % de rétention aux activités et ce, malgré l'augmentation rapide des inscriptions : 9 travailleuses et travailleurs sur 10 qui débutent une activité de perfectionnement la terminent. D'autre part, le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction a sondé les participants aux activités sur leur niveau de satisfaction. Sur une échelle de 1 à 4, le niveau moyen exprimé par cette clientèle est de 3,4 et ce, tant au niveau du personnel enseignant, de la justesse et de la pertinence des contenus, de la qualité des locaux et des équipements, que des modalités d'organisation retenues (horaire, durée, saison, etc.).

Neuf travailleuses et travailleurs sur dix qui débutent une activité de perfectionnement la terminent.

Au total, les dépenses couvertes par les deux fonds de formation pour 617 groupes en perfectionnement en 2002, se sont élevées à 8,6 millions de dollars (graphique A). Ce montant correspond au coût direct de formation, c'est-à-dire le coût des ressources humaines (personnel enseignant), des ressources de soutien (appariteur, secrétaire,

Graphique A

Dépenses encourues par les fonds de formation dans l'industrie de la construction de 1998 à 2002

	1998	1999	2000	2001	2002
Incitatifs	0 $	511 117 $	488 506 $	2 514 937 $	4 430 560 $
Formation	407 841 $	3 255 845 $	3 561 532 $	6 481 660 $	8 605 285 $

Source : Commission de la construction du Québec, 2002. *Rapport annuel de la direction de la formation professionnelle.*

conseiller pédagogique, etc.), des ressources matérielles (matières premières et matériel pédagogique), de l'équipement et de l'outillage.

À ces dépenses, s'ajoutent les remboursements des principaux frais encourus par la clientèle. Ces remboursements[6] ont un effet très favorable sur la participation de la clientèle aux activités offertes, comme en témoigne la croissance obtenue au cours des dernières années. Les participants peuvent également obtenir le paiement rapide de leurs dépenses, conformément aux règles établies, et les personnes qui en font la demande bénéficient d'un système de gestion d'avances de fonds. À titre d'exemple, en 2002, 6 879 personnes (sur 7 310 participants) ont obtenu le remboursement de leurs frais de déplacement ou d'hébergement. Le total des remboursements versés à la clientèle pour cette année s'élève à 4, 4 millions de dollars pour des dépenses totales d'un peu plus de 13 millions assumées par les deux fonds de formation de l'industrie. Bref, on peut constater que la logique de la mutualisation a été graduellement concrétisée par les intervenants de l'industrie, de façon à assurer la viabilité du principe et stimuler le développement des pratiques en matière de formation continue. Le défi des prochaines années consistera à maintenir cet intérêt chez les travailleurs et les employeurs.

Conclusion

Tel que mentionné au début de cet article, il faut retenir que l'enjeu du développement de la main-d'œuvre a été mis en avant-plan dans l'économie canadienne au cours de la dernière décennie. Le gouvernement fédéral et plusieurs gouvernements provinciaux en particulier, ont

[6] Ces remboursements sont connus dans l'industrie comme des mesures dites incitatives à la formation continue.

multiplié les appels aux intervenants du marché du travail pour qu'ils s'approprient cet enjeu et recherchent les voies organisationnelles les mieux adaptées pour ce faire. Plusieurs intervenants issus de différents secteurs ont répondu de diverses manières, par exemple, les conseils sectoriels canadiens et les comités sectoriels de main-d'œuvre au Québec. Il faut souligner que les partenaires de l'industrie de la construction du Québec ont répondu d'une manière prioritaire et particulière à cette question du développement de leur main-d'œuvre. Ils ont tenu compte de certaines particularités de leur marché du travail en cherchant à tirer profit des structures en place dont l'industrie s'est dotée au fil des années (les structures paritaires, les ressources collectives, la négociation centralisée, les conventions collectives sectorielles, etc.).

Le principe particulier de la mise en commun des ressources financières, appelée ici mutualisation, a permis, premièrement, de soumettre tous les employeurs à la même obligation, quelque soit leur taille, déjouant ainsi certains pièges qui risquaient de conduire à un sous-financement de la formation. Ici, les parties ont convenu d'injecter annuellement 0,20 $ par heure travaillée, ce qui représente un peu moins de 1 % du salaire horaire moyen, mais la norme s'applique à tous les employeurs dont la très grande majorité est de petite taille. Il faut souligner que cette contrainte que se sont imposés les intervenants va au-delà des obligations de la loi dite du 1 % au Québec. En effet, cette loi ne s'adresse qu'aux employeurs ayant une masse salariale annuelle de plus de 250 000 $, et ne toucherait que 60 % des employeurs de la construction. Deuxièmement, cette cotisation annuelle a généré d'importantes ressources permettant d'organiser un « système » de formation continue qui n'aurait pu voir le jour autrement. D'une certaine façon, les intervenants se sont dotés d'un bien public (le système de formation) mis à la disposition de l'ensemble des employeurs et des travailleurs. Troisièmement, on peut dire que le principe de la mutualisation a littéralement créé, pour les travailleurs de l'industrie, un droit à la formation continue qui s'exerce dans des conditions très favorables. Ainsi, chacun est libre de s'inscrire annuellement aux activités de son choix, bénéficiant d'une offre de cours régionalisée (limitant les longs déplacements) adaptée aux divers métiers et ce, gratuitement.

Chacun est libre de s'inscrire annuellement aux activités de son choix, bénéficiant d'une offre de cours régionalisée (limitant les longs déplacements) adaptée aux divers métiers et ce, gratuitement.

Peut-on « exporter » ce modèle à d'autres secteurs de l'économie canadienne ou est-ce un cas limité d'application ? Certes, on peut dire que plusieurs caractéristiques structurelles de l'industrie de la construction du Québec ne se retrouvent pas ailleurs et proviennent d'un long processus historique ayant débuté avec la loi des décrets de conventions collectives dès les années 30 au Québec. Par ailleurs, le principe même de la mutualisation des fonds n'implique pas forcément une négociation centralisée accompagnée d'une harmonisation des conditions de travail et ainsi de suite. Il nécessite toutefois une certaine institutionnalisation des rapports entre les intervenants dans un secteur donné, afin d'assumer la régulation d'ensemble de cette mise en commun des fonds. Au Québec, certains secteurs et régions tentent déjà d'appliquer ce principe de la mutualisation dans le cadre de projets de développement de la main-d'œuvre sous l'égide d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail. Bref, bien que le principe de la mutualisation soit encore limité dans son application, il possède un certain potentiel de développement dans l'économie canadienne et mérite d'être envisagé par les intervenants du marché du travail.

Enfin, terminons sur les exigences du modèle de partenariat comme tel. Bien qu'il soit, jusqu'à présent, une des clés de la réussite de l'industrie de la construction du Québec, le partenariat demeure un processus exigeant quant au nombre de personnes et mode de décision par consensus qu'il implique. Cela peut comporter l'inconvénient de prolonger le processus décisionnel, tout en offrant l'avantage d'assurer une meilleure diffusion, une meilleure adhésion des intervenants aux décisions et une meilleure compréhension de la réalité des entreprises-clientes et des salariés.

En outre, le partenariat nécessite de bonnes relations entre les parties, sinon, il y a peu de chances de poursuivre l'exercice. À cet égard, les relations du travail sont plutôt bonnes dans l'industrie de la construction au Québec depuis une décennie, mais cela n'a pas toujours été le cas. Le *modus vivendi* est fondamental pour la gestion du système de formation mis en place, et il s'agit sans doute d'une variable qui demeurera importante à observer dans les prochaines années.

Bibliographie

BALDWIN J. R. et J. JOHNSON. 1995. *Développement du capital humain et innovation : la formation dans les petites et les moyennes entreprises*, Ottawa : Statistique Canada, division des études micro-économiques, n° 4.

BECKER, Gary S. 1964. *Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, New York : National Bureau of Economic Research.

BENOÎT, Carmelle et Marie-Diane ROUSSEAU. 1993. *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec*, Québec : Les Publications du Québec.

BOSCH, Gerhard and Peter PHILIPS, eds. 2003. *Building Chaos: An International Comparison of Deregulation in the Construction Industry*, London : Routledge.

Centre canadien du marché du travail et de la productivité. 1990. *Rapport des groupes de travail sur la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre*, Ottawa CCMTP.

CHAREST, Jean. 2003. « Labor Market Regulation and Labor Relations in the Construction Industry: the Special Case of Quebec within the Canadian Context », *Building Chaos: An International Comparison of Deregulation in the Construction Indusry*, Gerhard Bosch and Peter Philips, eds., London : Routledge, 95 113.

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC. 2002. *L'industrie de la construction en 2001*, Montréal : CCQ.

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC. 2002. *Rapport annuel de la direction de la formation professionnelle*, Montréal : CCQ.

CONSEIL CONSULTATIF SUR L'ADAPTATION (Rapport DeGrandpré). 1989. *S'adapter pour gagner*, Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. 1992. « Les chemins de la compétence », *Éducation et formation professionnelle au Canada,* Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

DORAY, Pierre. 1999. « La participation à la formation en entreprise au Canada : quelques éléments d'analyse » *Formation-Emploi,* nº 66, avril-juin 1999, 21-38.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. 1989. « Le nouveau mode d'emploi », *Énoncé de principes,* Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

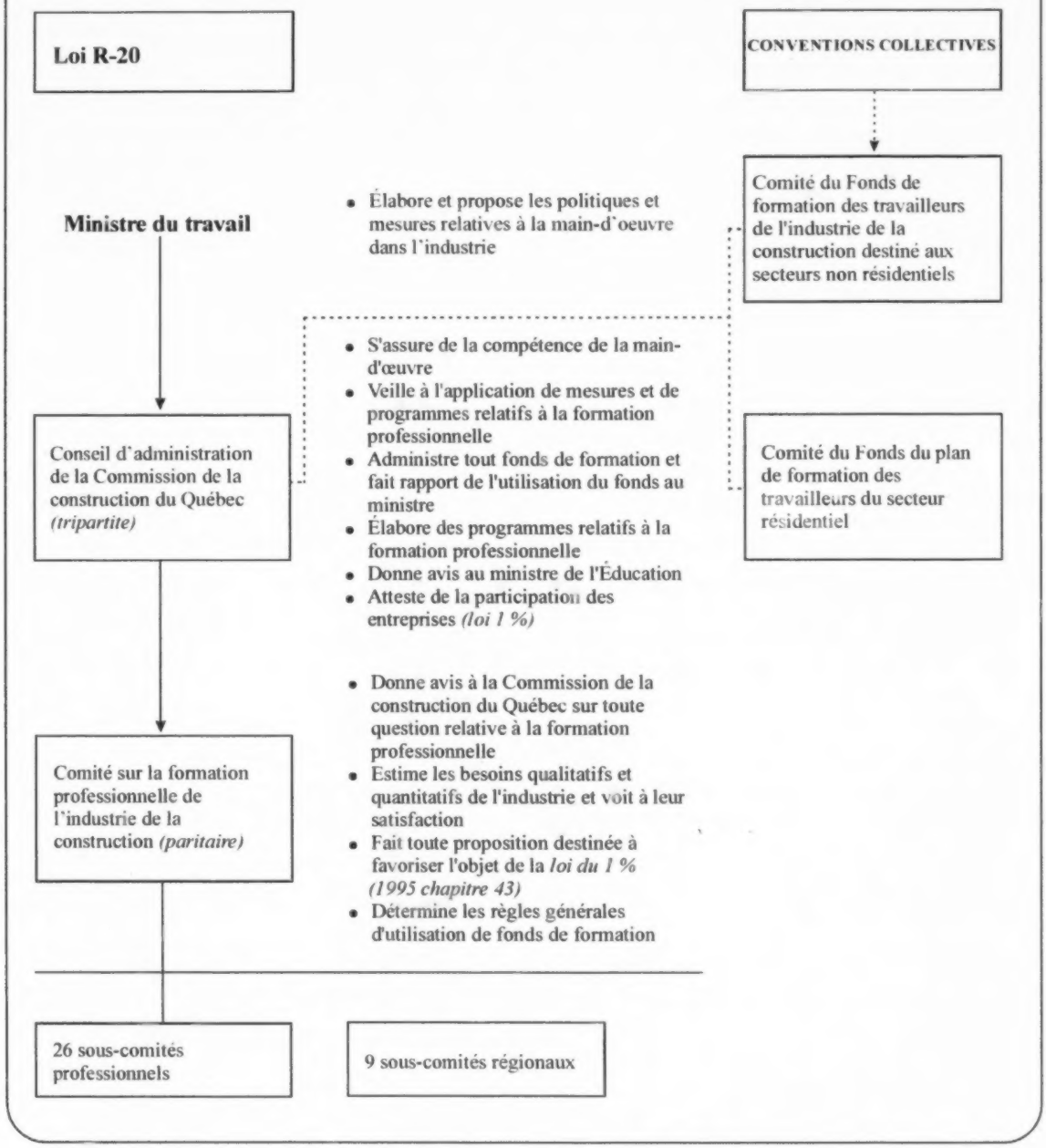
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 2002. « Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue », *Apprendre tout au long de la vie,* Québec : Ministère de l'Éducation.

LECKIE, Norm, André LÉONARD, Julie TURCOTTE et David WALLACE. 2001. *Pratiques de ressources humaines : Perspectives des employeurs et des employés,* Ottawa : Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, Catalogue no 71-584-MPF.

STATISTIQUE CANADA. 2001. *Enquête sur le milieu de travail et les employés,* Compendium, Données de 1999, Catalogue nº 71-585-XIF.

Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement la position et n'engagent aucunement la Commission de la construction du Québec

Structures et pouvoirs en matière de formation continue dans l'industrie de la construction au Québec



PRIX D'EXCELLENCE 2003 POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Équité en matière d'emploi
Développement des ressources humaines Canada

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à adopter des politiques et des programmes visant à améliorer la culture du milieu de travail. Le nombre croissant d'embauches de travailleurs qualifiés issus de groupes désignés témoigne de valeurs chères aux Canadiens et Canadiennes : l'équité et la diversité.

Adoptée en 1986, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* favorise l'égalité en milieu de travail en éliminant les obstacles à l'emploi. Elle met l'accent sur l'inclusion des membres des groupes désignés et sur les mesures d'adaptation pour tenir compte des différences. Dès 1990, le gouvernement fédéral commence à reconnaître officiellement les entreprises qui réalisent l'équité en matière d'emploi.

Cette année, de nombreuses entreprises se sont démarquées en adoptant des pratiques progressives d'équité en matière d'emploi. La plupart des entreprises reconnues pour leurs efforts, deux d'entre elles remportant le même prix, partagent des qualités importantes :

- Elles ont, pour la plupart, été déjà reconnues l'an dernier comme chefs de file dans leur domaine pour l'excellence de leurs programmes d'emploi et leurs pratiques exemplaires en matière de recrutement et de maintien en fonction des membres des groupes désignés.
- Ces entreprises bénéficient de l'appui total de leurs cadres supérieurs ainsi que d'une participation accrue des employés à l'élaboration, la surveillance et la mise à jour des politiques d'emploi relatives à l'équité, au harcèlement et à l'adaptation.
- Elles ont augmenté leurs consultations auprès des groupes communautaires et les ressources ont été principalement affectées aux groupes désignés.
- Elles ont élaboré un plan d'équité en matière d'emploi dont les objectifs dépassent les exigences minimales de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme de contrats fédéraux.

L'équité en matière d'emploi est une pratique saine qui profite aux entreprises et le Canada continue de renforcer ses programmes afin d'exploiter le plein potentiel d'une population active de plus en plus diversifiée.

Les lauréats des Prix d'excellence de l'équité en matière d'emploi pour 2003 ont été choisis par un jury composé des gagnants de l'année dernière et de représentants du gouvernement. Les membres du jury devaient tenir compte de la qualité des programmes en vigueur et des résultats obtenus. Il existe deux catégories de prix : **le Prix Vision**, qui souligne les pratiques exceptionnelles utilisées pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail; et le **Certificat de mérite**, décerné pour les efforts soutenus en vue de réaliser un effectif représentatif.

PRIX VISION

IBM CANADA

La société IBM Canada, située à Markham, en Ontario, est spécialisée dans le domaine de la technologie et compte environ 18 500 employés. Cette société, dont la présence et l'influence se font sentir dans le monde entier, possède quatre divisions implantées dans différentes régions du Canada. IBM Canada affirme que « son objectif est de constituer un effectif aussi vaste et aussi diversifié que sa clientèle ».

Engagement de l'organisation

La direction d'IBM Canada est consciente que l'équité en matière d'emploi est un instrument inestimable pour recruter et conserver la main-d'œuvre. Au fil du temps, elle a créé un milieu de travail qui valorise les traits distinctifs, les compétences et l'apport de chacun. Les politiques de la société reflètent son engagement de longue date qui consiste à favoriser la diversité au sein de son effectif et à créer un milieu de travail sans discrimination ni harcèlement.

Réseaux d'employés

Il existe chez IBM Canada un conseil actif de la diversité, composé de représentants de différentes unités de l'entreprise et de groupes intéressés. Ce conseil tient lieu de forum de discussion où les membres peuvent débattre de questions liées à la diversité.

Les employés sont encouragés à établir des réseaux afin de créer un environnement professionnel fondé sur le respect, la compréhension, la formation interne et les programmes d'approche. Ce genre de rétroaction a influencé des pratiques de l'organisation allant du recrutement et des techniques de formation, aux programmes de leadership et de perfectionnement.

Éducation et perfectionnement professionnel

Tous les nouveaux employés assistent à des présentations sur la diversité où l'on insiste sur l'importance de l'équité et d'un milieu de travail sans discrimination. Des possibilités de formation supplémentaire sont offertes et portent sur les différences culturelles, les mythes et les stéréotypes.

Les employés sont régulièrement invités à commenter les présentations sur la diversité, les groupes de discussions et les entretiens sur les carrières auxquels ils participent. En 2002, l'entreprise a créé, à l'intention des personnes qui ne peuvent participer à ces activités, une page sur la diversité dans l'intranet ainsi qu'un bulletin d'information pour souligner l'importance de l'équité en milieu de travail.

Créé l'année dernière, le Canadian Women's Leadership Council mise sur la participation des femmes occupant des postes de direction pour contribuer activement au perfectionnement de cadres féminins hautement qualifiés au sein d'IBM Canada. Par ses objectifs, ce programme s'apparente à un organisme qui a été créé en 2002 pour favoriser le développement professionnel des membres issus de minorités visibles.

Formation à l'extérieur d'IBM

La société IBM contribue à l'éducation et au perfectionnement des employés à l'extérieur du milieu de travail grâce à différents programmes communautaires. En 1997, le programme Women in Technology a été conçu afin d'encourager les jeunes femmes à choisir une carrière dans ce domaine. Depuis, plus de 600 bénévoles d'IBM Canada ont travaillé avec environ 23 000 femmes pour combattre les préjugés qui les empêchent de se lancer dans le domaine de la technologie.

Par l'entremise de camps d'été et de programmes d'encadrement à distance, divers ateliers sont donnés en partenariat avec des organismes communautaires. Au cours des cinq dernières années, les employés d'IBM Canada ayant une déficience visuelle ont encadré des étudiants au camp d'été de l'Institut national canadien pour les aveugles afin de les initier à la technologie. En rapport avec cette activité, l'Institut a obtenu le Certificat de mérite en 2002 pour sa participation au programme.

Les initiatives entreprises par IBM Canada ont aussi profité à d'autres groupes désignés. Par exemple, le Black Network Group qui est parrainé par la société donne, grâce à l'équipement offert gratuitement, des ateliers en informatique dans des organismes communautaires pour faciliter l'exécution du programme et la formation. En outre, des employés et des étudiants autochtones participent à des ateliers et des programmes d'approche organisés par la société.

IBM inclut dans les congés de mariage les cérémonies marquant l'union de personnes de même sexe.

Recrutement

IBM Canada cible activement les groupes désignés, par exemple, à l'occasion de symposiums, de salons des carrières et d'activités d'approche des associations étudiantes afin de faire connaître les politiques et l'environnement accueillants de la société. IBM supporte et participe également au programme de transition du personnel militaire vers le marché de travail civil.

De plus, soucieuse d'assurer la satisfaction de ses employés et de les maintenir en fonction, la société a ouvert une garderie en 2001 dans ses bureaux de Markham.

Conclusion

IBM Canada donne corps à son engagement envers l'équité en emploi en élaborant des programmes innovateurs et en participant à des activités de formation et de recrutement. Les efforts de la société sont couronnés de succès et reconnus par la collectivité, renforçant ainsi son engagement.

Personne-ressource :
Gaynor McAlistor
Gestionnaire du programme des ressources humaines
Tél. : (905) 316-8149

PELMOREX INC.

Fondée en 1989, la société Pelmorex Inc. propose aux Canadiennes et Canadiens des prévisions météorologiques d'heure en heure, sept jours sur sept. Ses principaux produits et services sont offerts, à l'échelle nationale, par MétéoMédia et The Weather Network dans huit millions de foyers. La société Pelmorex, dont le siège social se trouve à Mississauga, en Ontario, possède un autre centre de diffusion à Montréal et emploie environ 300 personnes, notamment des météorologistes, du personnel d'antenne, des employés de production, du personnel administratif et une équipe des ventes nationales.

Engagement de l'organisation

Pelmorex prône et applique constamment les valeurs de l'organisation, à savoir le travail d'équipe et le respect de tous. La société affirme « qu'elle a adopté l'équité en matière d'emploi qui fait partie intégrante

de la philosophie et de la culture de l'organisation, et veille à ce que tous les employés soient traités de façon équitable, responsable et impartiale ».

Un sondage effectué en 2002 auprès des employés révèle que 92 % de l'effectif reconnaissent que l'équité en milieu de travail est une valeur très chère à Pelmorex.

Éducation et perfectionnement professionnel

Pelmorex favorise l'équité au travail en offrant des activités de formation et d'enseignement. Différents groupes sont invités à faire des présentations pour sensibiliser les employés aux différentes cultures. Ces présentations portent sur les techniques d'entrevues non discriminatoires, l'intégration des nouveaux employés et les stratégies d'adaptation.

Les gestionnaires jouent un rôle de premier plan dans les programmes sur la diversité. Par exemple, ils reçoivent une formation continue sur les questions touchant les Autochtones et les personnes handicapées. Leur rendement en ce qui concerne la promotion de l'équité en matière d'emploi et la diversité est récompensé par des primes annuelles, constituant ainsi une valeur ajoutée à la participation des gestionnaires.

La société revoit régulièrement ses politiques et un sondage auprès des employés permet de régler les principaux problèmes au fur et à mesure qu'ils se présentent. Chaque année, les employés prennent part à des rencontres en tête-à-tête destinées au maintien de l'effectif, afin de discuter de questions relatives à la satisfaction au travail, aux conditions de travail et aux objectifs de carrière.

La société s'est aussi dotée de deux comités sur la diversité qui regroupent des employés de tous les groupes et niveaux professionnels. Ces comités doivent travailler activement pour faire connaître et mettre en œuvre les politiques et les objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi et assurer le suivi des progrès réalisés dans ce domaine.

Diversité interne

Pelmorex a entrepris des initiatives pour répondre aux besoins particuliers de plusieurs groupes désignés, en mettant l'accent sur le recrutement et le maintien en fonction des personnes handicapées.

Ainsi, les travailleurs bénéficient d'un soutien accru grâce aux horaires flexibles et à la conception des tâches, aux aides techniques et à un plus grand nombre de médias de substitution. Parallèlement, l'installation des portes automatiques améliore l'accessibilité et les mesures d'adaptation.

Avec le concours de l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA) et de la Société canadienne de l'ouïe, Pelmorex a attiré l'attention sur les défis que les personnes handicapées doivent relever au travail. Ces deux organismes ont aussi collaboré avec Pelmorex lorsque la société a commencé à recruter des personnes handicapées pour occuper des emplois ou participer à des stages, et à élaborer des programmes de bourses pour les étudiants handicapés et autochtones dans le domaine de la radiotélévision.

Diversité à l'extérieur de l'organisation

Le souci de la diversité ne se limite pas à l'effectif de la société Pelmorex – il se manifeste aussi dans ses émissions. Les courts reportages comme « *L'hiver et le dressage des chiens guides* », le point de vue autochtone sur « *L'été indien* » et « *les mythes de la météo* » montrent que Pelmorex va au-delà des attentes. Les messages d'intérêt public et l'organisation d'activités de bienfaisance permettent aussi d'aider ces groupes communautaires diversifiés.

Recrutement

Au cours de la dernière année, la société Pelmorex s'est montrée proactive en élaborant et en mettant en œuvre des mesures d'approche spécifiques pour attirer des personnes handicapées et des Autochtones qualifiés. Elle collabore avec environ 25 associations de l'Ontario et du Québec pour faciliter le recrutement des membres de ces groupes.

Conclusion

La participation à certains salons des carrières et aux marchés de l'emploi, et le maintien de relations continues avec diverses organisations sont des moyens efficaces pour attirer des membres de groupes désignés au sein de Pelmorex. L'utilisation des sites Web Workopolis ou de l'INCA pour recruter des travailleurs aveugles ou ayant une déficience visuelle contribue également à la réussite du programme de recrutement de Pelmorex.

Personne-ressource :
Jerry Evers
Directrice des ressources humaines
Tél. : (905) 566-9511, poste 226

CERTIFICATS DE MÉRITE

SHELL CANADA LIMITÉE

Cette société, dont le siège social se trouve à Calgary, en Alberta, est l'une des plus grandes sociétés d'exploitation pétrolière intégrées au Canada. Shell Canada constitue le principal producteur de gaz naturel, de liquides du gaz naturel et de bitume, et représente le plus grand producteur canadien de soufre. Elle dispose d'un effectif de près de 4 000 employés et sa clientèle s'étend de la Nouvelle-Écosse à la Colombie Britannique.

Shell Canada est reconnue pour ses pratiques exemplaires, notamment les efforts qu'elle a investis pour créer un milieu de travail fondé sur le respect des employés.

Engagement de l'organisation et responsabilisation

Shell Canada offre des sessions de sensibilisation à la diversité à tous ses employés, y compris les cadres. La société a également ouvert un Bureau de l'ombudsman pour faciliter le règlement équitable des questions touchant le milieu de travail.

En 2001, après avoir examiné les progrès réalisés en matière de diversité, la société a entrepris diverses mesures. Elle a, entre autres, embauché un conseiller en diversité à plein temps, et conduit une analyse des lacunes dans ce domaine afin d'identifier les secteurs prioritaires d'intervention.

Ouverture et équité

Shell Canada a mis sur pied un programme de gestion des limitations fonctionnelles afin de venir en aide aux employés malades ou victimes d'accidents du travail. En outre, la société s'est aussi dotée d'un système ouvert d'affichage de postes vacants et les agents de recrutement ont reçu une formation sur les principes de l'équité en milieu de travail et de la diversité.

Des séances d'info-lunch sur la diversité sont organisées à l'intention des employés et abordent les questions d'équité entre les hommes et les femmes, les questions concernant les homosexuels et les lesbiennes ainsi que la culture autochtone.

Recrutement et maintien en fonction des Autochtones

La société Shell s'emploie continuellement à recruter et à maintenir en fonction des Autochtones. À cet égard, elle participe aux programmes d'approche de la collectivité autochtone, finance des activités éducatives et offre des bourses par l'entremise de la Fondation nationale des réalisations autochtones.

Conclusion

Shell Canada poursuit consciencieusement ses efforts visant à améliorer les programmes d'équité en matière d'emploi. Les progrès réalisés dans le domaine de l'équité et dans le recrutement dynamique d'employés autochtones ont valu à Shell Canada la considération de tous.

Personne-ressource :
Jaime Pilko
Analyste des ressources humaines
Tél. : (403) 691-3351

YANKE GROUP OF COMPANIES

Le Yanke Group of Companies, dont le siège social se trouve à Saskatoon, en Saskatchewan, offre des services de transport en Amérique du Nord, spécialement dans le Centre et l'Ouest du Canada. Depuis sa création en 1980, l'entreprise a pris de l'envergure, passant de deux camions à une flotte de plus de 40 000 véhicules, et emploie environ 500 personnes.

Progrès récents

En 2002, le groupe Yanke a continué à appliquer les principes d'équité dans ses politiques de recrutement et de promotion du personnel. Afin de favoriser le recrutement des personnes handicapées et des Autochtones, le groupe a conclu des partenariats avec de nombreux organismes communautaires.

En outre, le groupe a posé un certain nombre de jalons pour marquer les progrès accomplis dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Ces jalons sont revus chaque trimestre afin d'identifier et d'éliminer les obstacles. D'autres mesures sont également adoptées pour vérifier les progrès, notamment l'examen annuel des descriptions des tâches et autres politiques relatives à l'emploi ainsi qu'un sondage mené auprès des employés.

Éducation et perfectionnement professionnel

Le groupe Yanke s'efforce de privilégier l'éducation et le développement individuel de ses employés. À cette fin, il consacre une part importante de son budget annuel à la formation. Afin d'encourager la diversité, le groupe insère, dans tous ses plans de formation, des dispositions stipulant la sensibilisation aux autres cultures et à l'équité en matière d'emploi.

Recrutement

En concentrant ses efforts sur les écoles, les organisations et les associations communautaires représentant les groupes désignés, le groupe Yanke a obtenu d'excellents résultats en ce qui concerne le recrutement et le maintien de l'effectif. En effet, des initiatives, comme la participation aux symposiums et salons des carrières locaux destinés aux Autochtones,

ont permis d'accroître le nombre d'employés autochtones au sein du groupe.

Le groupe Yanke, qui est aussi un membre actif de la Federation of Saskatchewan Indian Nations Corporate Circle et du Employers Circle, a parrainé le First Aboriginal Inclusion Network du Canada dans le but d'accroître les possibilités de formation et d'emploi pour les Autochtones.

Conclusion

Déjà réputé pour ses solides pratiques dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, le groupe Yanke continue à dépasser les exigences de la législation afin de favoriser la diversité dans le milieu de travail.

Personne-ressource :
Deborah Salter
Gestionnaire des ressources humaines
Tél. : (306) 664-1519

UNIVERSITÉ DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

L'Université de la Colombie-Britannique, située à Vancouver, emploie 9 000 personnes et accueille plus de 40 000 étudiants. Elle est mondialement réputée pour la qualité de son enseignement, sa recherche avancée ainsi que pour ses nombreux programmes innovateurs de formation générale.

Engagement et responsabilisation

L'Université de la Colombie-Britannique a mis au point un plan d'équité en matière d'emploi qui comprend quatre grands objectifs, notamment l'établissement de mécanismes de surveillance et de responsabilisation pour évaluer et rajuster le plan au besoin.

L'Université a remis aux employés qui prennent leur retraite ou qui démissionnent des questionnaires portant sur le maintien de l'effectif. Elle a aussi effectué, auprès des employés, un sondage sur les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées afin d'identifier les besoins spécifiques dans le milieu de travail.

Mesures d'adaptation pour les personnes handicapées

Dans le cadre de la politique d'adaptation, l'Université a installé des rampes d'accès supplémentaires, des ascenseurs ainsi que du matériel spécial, 150 membres du corps enseignant ayant indiqué dans le sondage qu'ils souffraient d'une déficience. En outre, le Programme de retour au travail permet d'apporter des modifications temporaires ou permanentes aux horaires de travail ou aux tâches des enseignants ou du personnel de l'établissement en cas de maladie ou d'accident du travail.

Éducation et sensibilisation

Sur le campus, on offre au personnel et aux étudiants de l'Université différentes sessions relatives à la diversité et à l'équité dans le cadre de programmes d'orientation et de campagnes, telle la Campagne du ruban blanc destinée à recueillir des fonds pour la lutte contre la violence faite aux femmes.

Des ateliers sont aussi organisés à l'intention des employés afin de garantir l'équité du processus d'entrevue, de sensibiliser davantage au problème du harcèlement en milieu de travail, de concevoir des stratégies d'enseignement et de fournir un support pédagogique pour promouvoir l'équité en classe. Le Bureau de l'équité organise des ateliers et des présentations pour les enseignants, le personnel et les étudiants. Ces

ateliers traitent de questions liées à l'équité, comme la diversité, l'équité en matière d'emploi et les mesures d'adaptation, en vertu de la législation sur les droits de la personne.

Conclusion

L'Université de la Colombie-Britannique s'est dotée d'un programme varié d'éducation et de sensibilisation bien structuré dont la portée s'étend au-delà de son propre effectif. Depuis 1996, la représentation des femmes, des Autochtones, des membres de minorités visibles et des personnes handicapées a augmenté. Par ailleurs, des plans d'équité salariale sont en place afin de garantir une rémunération équitable aux employés. L'Université s'efforce constamment de rehausser son image pour s'imposer en tant qu'un établissement où la diversité et l'équité sont à l'honneur.

Personne-ressource :
Dr. Sharon E. Kahn
Vice-présidente associée, Équité
Tél. : (604) 822-5454 ext. 0

Pour plus de renseignements sur l'équité en milieu de travail, veuillez communiquer avec :

Unité des opérations d'équité en milieu de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Téléphone : (819) 953-7528 Télécopieur : (819) 953-8768
Site Web : www.hrdc-drhc.gc.ca

PROGRAMME D'AIDE aux policiers et aux policières du Service de police de la Ville de Montréal

par **DÉBORA DIAZ, ANNIE PAYANT, SILVANA POZZEBON ET SYLVIE ST-ONGE**

École des Hautes Études commerciales

HISTORIQUE, MISSION, VALEURS ET OBJECTIFS

Créé en 1972, le Service de police de la Ville de Montréal résulte du regroupement des forces policières des 29 municipalités de l'Île de Montréal. Aujourd'hui, avec plus de 4 000 employés, ce service constitue le deuxième plus important corps policier municipal au Canada. Structuré selon un modèle de police « de proximité » reposant sur des postes de quartier, le Service de police de la Ville de Montréal reçoit l'appui de plusieurs partenaires, aussi bien des institutions, des groupes et des organismes communautaires que des citoyens.

La mission du Service de police de la Ville de Montréal consiste à promouvoir la qualité de vie de tous les citoyens sur le territoire de la ville, et ce, en respectant les droits et libertés accordés par les chartes québécoise et canadienne. De façon plus précise, le Service de police de la Ville de Montréal vise à réduire la criminalité, à améliorer la sécurité routière et à créer un environnement paisible et sain sur son territoire. Pour réaliser sa mission et ses objectifs, le Service de police s'appuie sur les principes de gestion suivants :

- l'excellence et l'amélioration continue dans ses rapports avec les citoyens, ses offres de services et ses méthodes de gestion;
- le respect de ses employés, la reconnaissance de leurs actions et la satisfaction de leurs aspirations;
- le respect des droits et libertés des citoyens;
- le respect des lois et des règlements de manière à inspirer un sentiment de confiance et de crédibilité aux citoyens.

— Les auteures remercient toutes les personnes qui ont participé à la réalisation de ce cas et plus particulièrement, le docteur Normand Martin, Ph.D, Chef de section du Programme d'aide aux policiers et aux policières du Service de police de la Ville de Montréal.

Les auteures remercient également le Centre de cas de HEC Montréal pour son appui financier. Cette étude a été déposée au Centre de cas de HEC Montréal, au Québec.

Conditions de travail des policiers et des policières

Les policiers et les policières occupent un rôle clé au sein du Service de police de la Ville de Montréal. La majorité d'entre eux doivent intervenir quotidiennement dans des situations où la violence prend diverses formes, par exemple : l'abus de substances, la violence physique, la négligence physique et affective, la destruction de biens d'autrui, la violence familiale, les mauvais traitements envers les animaux, les agressions sexuelles, la violence verbale et psychologique, l'intimidation, l'exploitation financière, le harcèlement, le meurtre, les crimes gratuits, etc. Quoique les policiers et les policières aient été formés pour ce type de travail, le contact quotidien avec la violence comporte un risque réel pour leur santé psychologique.

D'autres caractéristiques du travail des policiers et policières peuvent aussi nuire à leur équilibre psychosocial. En effet, le personnel de police doit assumer l'autorité que son poste lui confère à l'égard des citoyens, et ceci, parfois dans un contexte de manque de reconnaissance, voire de respect, pour le travail accompli. Les policiers et les policières doivent, à l'occasion, travailler en solitaire ou dans des lieux isolés; ils ont souvent des horaires de travail irréguliers où ils peuvent être impliqués dans le démantèlement de réseaux de fraude et de stupéfiants. Le personnel policier doit également composer avec divers changements, à savoir l'assignation d'un nouveau partenaire de travail, la mutation dans un nouveau quartier ainsi que la disparition ou l'absence de collègues tués ou blessés dans l'exercice de leurs fonctions, et ce, dans un milieu reconnu pour les liens étroits qui existent entre les employés.

Quoique les policiers et les policières aient été formés, le contact quotidien avec la violence comporte un risque réel pour leur santé psychologique.

Les conditions et les exigences du travail des agents interfèrent souvent avec leur vie personnelle et familiale en raison des horaires de travail atypiques et de la grande disponibilité qu'on exige d'eux. Pris ensemble, ces facteurs peuvent contribuer à divers stress sur le plan individuel et familial, nuire à la qualité du rendement au travail et à la santé et entraîner des coûts pour l'employeur (p. ex., augmentation du taux d'absentéisme et de roulement, baisse de la productivité, hausse des primes d'assurance-accidents et des frais médicaux).

Finalement, sous son uniforme, le policier ou la policière demeure un être humain avec ses propres valeurs, ses propres émotions et attentes. Les conditions et les exigences particulières de cette fonction sont susceptibles de susciter des angoisses et des émotions qui peuvent s'exprimer extérieurement ou intérieurement par de l'agressivité, du stress, de l'anxiété, de la dépression, etc. La présence des nombreux agents stressants inhérents à cet emploi devient d'autant plus importante que le personnel policier porte des armes. En effet, l'accès à des armes peut s'avérer critique lorsqu'une personne se trouve dans des situations de crise et qu'elle est plus fragile sur le plan émotionnel.

Programme d'aide aux policiers et aux policières[1]

Origines

La direction du Service de police de la Ville de Montréal reconnaît le caractère stressant du travail de son personnel policier. Bien qu'elle encourage les policiers et les policières à exprimer leurs opinions et à échanger leurs expériences professionnelles, certaines émotions peuvent être difficiles à partager en raison de leur nature complexe et intime. Ceci explique pourquoi la direction du Service de police de la Ville de Montréal a décidé d'adopter dans les années 80 un Programme d'aide aux employés destiné à son personnel policier.

Le Programme d'aide aux employés reconnaît que certains problèmes personnels ou professionnels peuvent nuire à la santé physique et mentale du personnel policier et, par conséquent, réduire le rendement au travail et la qualité des services offerts aux citoyens. À ses débuts, ce programme d'aide traitait surtout les cas d'employés aux prises avec divers problèmes sérieux concernant le comportement au travail, l'alcoolisme ou la toxicomanie. Ces employés étaient référés par leur superviseur dans le but d'obtenir un rapport d'évaluation psychologique. L'intervention des superviseurs, en brisant le caractère confidentiel du processus, nuisait à la renommée du programme. De fait, à l'époque, peu de policiers ou de policières faisaient confiance aux responsables du Programme et très peu y recouraient sur une base volontaire.

Préoccupée par l'échec apparent du Programme, la direction décide, conjointement avec le syndicat, la Fraternité des policiers et policières, de créer un comité paritaire chargé de proposer et d'adopter des mesures qui rendraient le Programme d'aide plus apte à répondre aux besoins des employés et du Service de police de la Ville de Montréal. En mars 1990, ce comité paritaire met sur pied le Programme d'aide, toujours en place aujourd'hui. Ce programme offre des services de consultation, d'information, d'évaluation et de références sans exigence de contrôle médical et dans le respect de la confidentialité et de l'anonymat. Dès lors, la fréquentation du Programme d'aide ne risque plus de nuire aux opportunités d'avancement des agents de police, ni à leur sécurité d'emploi ou à leur réputation, etc.

Nature des services

Le Programme d'aide aux policiers et aux policières s'adresse au personnel policier, indépendamment de leur statut hiérarchique, et ce, jusqu'à un an après leur retraite. Les membres de la famille proche du policier/policière sont également admissibles au programme d'aide. Il s'appuie sur les principes d'autonomie et de responsabilisation, le personnel policier y recourant sur une base volontaire. Le Programme d'aide aux policiers et aux policières offre six grandes catégories de services :

Il s'appuie sur les principes d'autonomie et de responsabilisation.

- la consultation psychologique;
- l'intervention de crise et de post-traumatisme lors d'événements majeurs;
- l'aide au gestionnaire en matière de gestion d'employés en difficulté;

[1] Le Programme d'aide aux policiers et aux policières du Service de police de la Ville de Montréal a reçu le prix corporatif « Engagement et action prolongée – Équipe » lors de la Soirée de l'excellence tenue le 22 mai 2003.

- la sensibilisation et l'information auprès des nouvelles recrues du corps de police;
- la formation des superviseurs nouvellement promus;
- l'aide au personnel des unités d'intervention spécialisées.

Le Programme d'aide aux policiers et aux policières propose aussi deux services connexes, soit la prévention du suicide et le Programme d'intervention post-traumatique.

Le programme « Prévention par l'action du risque et de l'intention suicidaire » a été élaboré en 1995, les membres du comité paritaire ayant convenu d'adopter une approche proactive en matière de prévention du suicide chez le personnel policier. Ce faisant, la direction de l'entreprise et la Fraternité exprimaient leur volonté de réduire à zéro l'incidence du suicide parmi le personnel policier. L'objectif du programme de prévention, dont le thème est *« Ensemble pour la vie »*, consiste à informer les employés et à les sensibiliser à la problématique du suicide ainsi qu'aux comportements des policiers/policières en difficulté, afin qu'ils puissent intervenir rapidement et de façon appropriée, le cas échéant. Ce service, conçu par les psychologues du Programme d'aide, en collaboration avec des experts du monde universitaire, s'avère être une des premières initiatives du genre destinée au personnel policier dans le monde. Dans le cadre de ce programme, la prévention implique l'aide ponctuelle d'écoute, de soutien et de référence pour les policiers en difficulté ou aux prises avec divers problèmes (p. ex., situation familiale, dépendance, homosexualité, post-fusillades). Plus précisément, le programme « Prévention par l'action » comporte les quatre volets suivants :

- Le premier volet intitulé « Tournées des unités », consiste à rencontrer les employés dans leur unité de travail respective afin d'améliorer leur compréhension du suicide. Ces tournées permettent d'établir un consensus d'équipe sur la prévention du suicide et sur l'aide à apporter aux collègues en difficulté.
- Le deuxième volet correspond à la formation offerte aux commandants d'unités, aux superviseurs, aux gestionnaires et aux délégués syndicaux afin qu'ils puissent intervenir de manière préventive auprès des policiers en difficulté.
- Le troisième volet, le programme « Policiers-Ressources », permet à des policiers bénévoles et formés par les professionnels du Programme d'aide, de secourir leurs confrères en leur offrant un service téléphonique d'aide et d'écoute.
- Le quatrième volet consiste à promouvoir le programme auprès du personnel de l'organisation.

D'autre part, le service d'« Intervention post-traumatique » vise à aider le personnel policier et les membres de leur famille à surmonter des événements particulièrement traumatisants, par exemple, la mort violente d'un confrère, tirer sur quelqu'un ou subir un accident grave. Lors de tels événements, les psychologues du Programme d'aide aux policiers et aux policières se rendent sur les lieux et offrent un service d'écoute active et directe ainsi que des séances de debriefings psychologiques pour le groupe de travail et la famille. Par exemple, ce service a été utilisé lors de la crise du verglas et du passage à l'an 2000, deux événements qui se sont avérés stressants pour les policiers et les membres de leur famille.

Finalement, il faut souligner que le Programme d'aide aux policiers et aux policières est un service gratuit où le nombre de visites avec les psychologues internes est illimité. Cependant, si le psychologue interne du service d'aide réfère le policier ou la policière à des spécialistes externes, les coûts de ces visites sont assumés à parts égales par le Régime

d'assurance-maladie de la Fraternité des policiers et par l'employeur, jusqu'à concurrence de 1 000 $. Au-delà de ce maximum, l'employé paie 50 % des frais de consultation chez un spécialiste externe et l'employeur couvre les 50 % restants.

Intervenants

L'équipe du service d'aide au personnel policier est composée de trois psychologues internes qui reçoivent les demandes de consultation et d'un quatrième psychologue qui œuvre à temps partiel au volet prévention du suicide. Ces psychologues sont sous la direction d'un responsable du Programme d'aide, employé par le Service de police de la Ville de Montréal depuis 12 ans. Cependant, même si ce responsable relève, sur le plan administratif, du département des ressources humaines du Service de police, son rôle et ses responsabilités sont déterminés par le comité paritaire du Programme d'aide aux policiers et aux policières.

Les membres de l'équipe du service d'aide au personnel policier ont une formation et de l'expérience en psychologie clinique et sont tous couverts par un contrat d'assurance responsabilité professionnelle. En plus de leur rôle de consultant, ils assurent aussi la formation et la recherche d'information auprès du personnel. Par exemple, afin de comprendre la vie quotidienne du personnel policier et leurs besoins, les membres de l'équipe peuvent accompagner certains policiers dans leurs missions. Autre exemple, les professionnels internes ont dressé une liste de compétences liées au « savoir-être » qu'ils ont introduites dans le programme de gestion par compétences adopté par l'organisation.

Le comité paritaire du Programme d'aide aux policiers et aux policières est composé de deux représentants de la Fraternité et de deux représentants de l'employeur, soit un membre du conseil de gestion du service et le responsable de la gestion du personnel. Ce comité est responsable de l'orientation, de la promotion et de l'évaluation de l'efficacité du Programme ainsi que de la formulation des recommandations susceptibles d'optimiser les résultats.

Les membres de l'équipe du service d'aide au personnel policier ont une formation et de l'expérience en psychologie clinique.

Finalement, les professionnels qui sont consultés ou qui participent au Programme d'aide peuvent également être appelés à jouer un rôle d'expert-conseil auprès de la division des ressources humaines et de la direction pour l'élaboration de politiques ou de programmes de prévention ou de gestion de la santé.

Communication et formation

La promotion du Programme d'aide aux policiers et aux policières s'est toujours effectuée par la distribution d'affiches et de dépliants d'information ainsi que par la publication d'articles dans les journaux internes. Depuis peu, l'information relative au programme est également disponible sur le site Web à, http://www.spcum.qc.ca/fr/sup_adm/rupradmf.asp. Entre décembre 1997 et le début des années 2000, un conseiller du Programme d'aide aux policiers et aux policières a rencontré toutes les unités pour faire connaître le volet du programme Prévention par l'action du risque et de l'intention suicidaire, et sensibiliser le personnel à la problématique du suicide. Toutefois, selon le responsable du Programme d'aide, le principal atout promotionnel repose sur les références et les recommandations des collègues de travail qui ont déjà eu recours aux services du Programme d'aide aux policiers et aux policières.

Les superviseurs ont tous reçus une formation visant

à identifier les employés en difficulté, à interagir avec ces derniers et à leur transmettre l'information relative au Programme d'aide aux policiers et aux policières. Par ailleurs, des séances de formation ou d'information sont aussi offertes aux nouvelles recrues du personnel policier ainsi qu'au personnel nouvellement promu à des postes de supervision.

Accessibilité et traitement des dossiers

Le Service de police de la Ville de Montréal met tout en œuvre pour protéger la confidentialité du service d'aide ainsi que l'anonymat des clients. Les conseillers sont accessibles directement par téléphone pendant les heures normales de bureau, soit de 9 heures à 17 heures, et un numéro de téléphone est disponible 24 heures sur 24 pour les services d'urgence. Le service de consultation est situé loin de tout établissement du Service de Police et la disposition des locaux limite les possibilités de rencontre entre les clients. Deux salles d'attente fermées sont aménagées pour la clientèle et les bureaux de consultation sont à l'abri des regards. Par ailleurs, chaque dossier de client est assigné à un seul conseiller et géré en respectant des règles strictes de confidentialité. Si une évaluation du Programme devait être faite, toutes les données doivent être compilées de manière agrégée afin de respecter l'anonymat des personnes concernées.

Le Service de Police de la Ville de Montréal cherche aussi à s'assurer que les interventions d'aide soient rapidement offertes afin de limiter les incidences négatives des problèmes sur la vie professionnelle et personnelle des policiers et des policières. Comparé aux programmes d'aide aux employés d'autres entreprises, le Programme d'aide aux policiers et aux policières du Service de police de la Ville de Montréal est plus flexible et permet aux employés de recevoir l'aide nécessaire, sans imposer une limite au nombre de rencontres requises.

Efficacité du Programme : les chiffres sont parlant!

En 1990, la révision du Programme d'aide aux policiers et aux policières a permis de quintupler, en un an, les demandes d'aide soumises par les employés. Dans l'ensemble, les gestionnaires ont non seulement tendance à recommander plus souvent à leurs employés le Programme, mais à consulter pour eux-mêmes. Selon un sondage récent, 85 % des superviseurs ont référé au moins un de leurs employés au Programme d'aide aux policiers et aux policières depuis son implantation. Aujourd'hui, le Programme est utilisé par 280 personnes, soit 6 % des policiers/policières, pour un total de 2 000 consultations par année. Bien entendu, le recours au Programme augmente lors d'événements majeurs dans lesquels les professionnels sont impliqués.

Seul le volet lié à la prévention du suicide (Prévention par l'action du risque et de l'intention suicidaire) du Programme d'aide aux policiers et aux policières a fait l'objet d'une évaluation officielle réalisée par des experts de l'Université du Québec à Montréal. Cette étude ponctuelle, effectuée dans le cadre de la stratégie globale d'action face au suicide, menée par le

85 % des superviseurs ont référé au moins un de leurs employés au Programme d'aide aux policiers et aux policières depuis son implantation.

gouvernement du Québec et financée par le ministère de la Santé et des Services sociaux, a révélé que le programme implanté au Service de police de la Ville de Montréal a atteint ses objectifs de sensibilisation et de prévention. Le nombre de décès par suicide parmi les policiers, qui était en moyenne de deux par année dans les années 80 et de un par année au début des années 90, a été réduit à zéro au cours des sept dernières années, c'est-à-dire, depuis l'implantation du programme de prévention « *Ensemble pour la vie* ».

Qualité des emplois
dans le secteur sans but lucratif

KATHRYN MCMULLEN ET GRANT SCHELLENBERG
RÉSEAUX CANADIENS DE RECHERCHE EN POLITIQUES PUBLIQUES

La qualité de l'emploi est un aspect essentiel de la sécurité financière et de la qualité de la vie. Au Canada, environ 60 000 organisations sans but lucratif (à l'exception des organisations religieuses et des organisations quasi gouvernementales, telles que les hôpitaux et les écoles) emploient des travailleurs rémunérés et procurent du travail à près de 900 000 Canadiens (données de 1999). Dans l'ensemble, le secteur sans but lucratif crée une part importante des emplois dans notre pays : en termes relatifs, le nombre des emplois rémunérés de ce secteur est comparable à l'emploi total de Terre-Neuve-et-Labrador, de la Nouvelle Écosse et du Nouveau-Brunswick ou à l'emploi total de l'industrie de la construction et des industries minière, gazière et pétrolière. Bref, la qualité des emplois proposés par les compagnies sans but lucratif exerce un impact direct sur le bien être de nombreux Canadiens. On pourrait même ajouter que, d'un point de vue éthique, si les entreprises sans but lucratif ont pour mandat de veiller à la santé communautaire, à la qualité de la vie ou au bien-être individuel, le meilleur moyen d'atteindre de tels objectifs est de commencer à les réaliser dans sa propre organisation en offrant des salaires compétitifs, des avantages sociaux intéressants et des horaires de travail raisonnables.

Cet article présente un survol comparatif des indicateurs de mesure du niveau de qualité d'emplois sélectionnés dans les secteurs sans but lucratif, à but lucratif et quasi-gouvernemental (ce dernier regroupant les organisations non gouvernementales quasi-autonomes) de l'économie. Cette analyse constitue une première étape dans la conception d'un « schéma exhaustif » de la qualité de l'emploi et offre, fort à propos, une perspective plus large de la situation de l'emploi dans le secteur sans but lucratif.

Aspects de la qualité des emplois

Étant donné la diversité des facteurs qui contribuent à la création d'un « bon emploi », il n'existe pas un seul et unique indicateur de la qualité des emplois. Le tableau 1 présente un aperçu de huit aspects ainsi que des indicateurs primordiaux qui pourraient servir à mesurer la qualité des emplois. Il est certain que les récompenses extrinsèques constituent un aspect important de la qualité de l'emploi car le revenu, les avantages sociaux hors salaire et la sécurité d'emploi sont des facteurs déterminants pour le bien-être financier des employés et de leur famille. Les dynamiques sociale et psychologique sous-jacentes du milieu de travail, la charge de travail et l'aménagement des horaires sont d'autres aspects essentiels.

La qualité des emplois peut également être définie en fonction des possibilités offertes aux employés de participer à la prise de décisions qui ont

Tableau 1

Aspects de la qualité des emplois

Récompenses extrinsèques
- revenu
- avantages sociaux
- sécurité d'emploi

Récompenses intrinsèques
- travail intéressant
- sentiment d'accomplissement
- utilisation des aptitudes de créativité et de prise d'initiatives

Relations de travail
- respect
- communication
- confiance et engagement
- équité

Durée du travail et aménagement des horaires
- heures de travail, y compris les heures supplémentaires
- souplesse de l'horaire
- conciliation vie-travail

Structure organisationnelle
- influence de l'employé
- participation au processus décisionnel
- partage de l'information

Utilisation et perfectionnement des capacités
- possibilités de formation et d'apprentissage
- possibilités de promotion
- utilisation des technologies

Conception des tâches
- autonomie et contrôle
- rétroaction
- ressources

Santé et sécurité
- environnement de travail physique
- exigences physiques de l'emploi
- exigences psychologiques de l'emploi

Source : Lowe, Graham S. (2000). *The Quality of Work: A People-Centred Agenda*. Toronto: Oxford University Press.

une influence sur leur emploi ou leur milieu de travail, en fonction aussi de l'existence d'une culture qui favorise l'ouverture d'esprit et le partage de l'information. De même, il faut tenir compte de la conception des tâches, plus particulièrement du degré de contrôle et d'autonomie sur l'emploi ainsi que du « feedback » concernant le travail effectué et de la disponibilité des ressources nécessaires à la réalisation des tâches. La possibilité de perfectionner et d'utiliser ses capacités représente un autre aspect essentiel de la « qualité de l'emploi », les indicateurs clés étant, entre autres, l'accès à la formation régulière, les possibilités d'apprentissage en cours d'emploi et les perspectives de promotion et d'avancement professionnel. Finalement, la santé et la sécurité constituent également des aspects primordiaux.

Conditions de travail

En général, comparativement aux employés des secteurs à but lucratif, non gouvernemental et quasi-autonome, les employés rémunérés du secteur sans but lucratif occupent plus souvent des emplois temporaires ou à temps partiel. Ce sont surtout les secteurs sans but lucratif, tels les services des soins de santé, de l'éducation et des services sociaux ainsi que les secteurs de la culture, des associations et des activités récréatives, qui offrent des emplois temporaires. Le nombre d'employés à temps partiel qui aurait préféré effectuer plus d'heures de travail est à peu près le même dans chacun des secteurs, qu'il soit à but lucratif, non lucratif, non gouvernemental ou quasi-autonome. Ce sont surtout les employés des entreprises sans but lucratif qui effectuent des heures supplémentaires non payées mais cette situation se retrouve également dans les autres secteurs. En effet, il existe un nombre considérable de gestionnaires et de professionnels qui effectuent des heures supplémentaires non rémunérées.

Dans le secteur sans but lucratif, comparativement à d'autres secteurs, un nombre plus élevé d'hommes et de femmes bénéficie d'aménagements d'horaires souples. Une telle souplesse peut se révéler avantageuse aussi bien pour l'employeur que pour l'employé. Cependant, il peut y avoir un inconvénient car la prévalence d'emplois de cette nature a d'importantes répercussions

sur la sécurité d'emploi, les avantages sociaux et le revenu annuel.

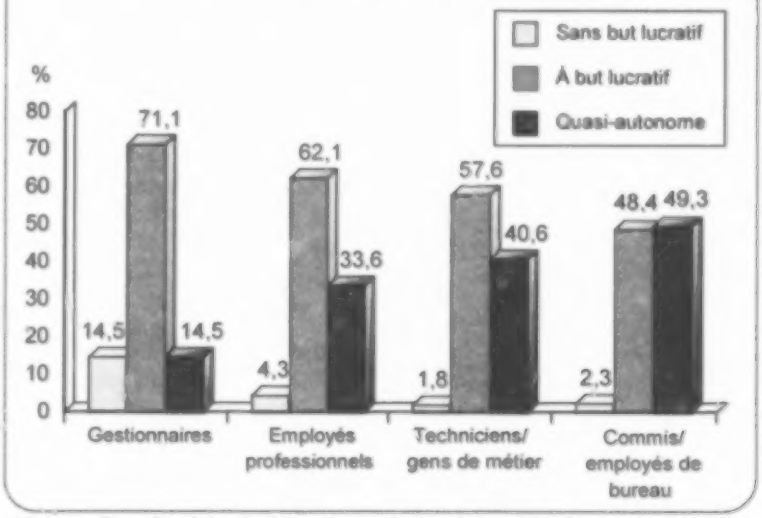
Rémunération

Les gestionnaires, les professionnels, les gens de métier et les travailleurs des services techniques du secteur sans but lucratif touchent en moyenne un salaire horaire inférieur à celui de leurs homologues dans les deux autres secteurs. Cet écart entraîne des différences substantielles en matière de revenu annuel. Un autre moyen de comparer les revenus entre les différents secteurs consiste à classer les revenus de chaque groupe professionnel. On découvre alors que les gestionnaires et les professionnels des entreprises sans but lucratif se distinguent tout particulièrement, étant sur-représentés en bas du classement, mais sous-représentés à son sommet. Étant donné que les employés à temps partiel et les employés temporaires sont relativement plus nombreux dans le secteur sans but lucratif, ils effectuent probablement moins d'heures durant l'année, ce qui élargit d'autant plus le fossé entre les revenus annuels.

La rémunération variable – un système de rémunération liant le salaire individuel au rendement – est de plus en plus utilisée dans le secteur des entreprises à but lucratif mais s'avère beaucoup moins courante dans le secteur des entreprises sans but lucratif. Un certain nombre de facteurs peuvent expliquer ce fait, par exemple les appréhensions des gestionnaires et des membres des comités de direction des entreprises sans but lucratif vis à vis de la perception qu'en aurait l'opinion publique, l'obligation légale de réduire les commissions et les primes accordées pour l'activité de collecte de fonds, le manque de mesures objectives servant à déterminer le niveau de la rémunération variable et le sentiment des gestionnaires et des comités de direction que le salaire au rendement n'est pas compatible avec le mandat ou la mission d'une organisation sans but lucratif. Cela étant dit, certaines organisations ont mis en place des systèmes de primes ou de mérite qui semblent toutefois être minimes et représentent une reconnaissance symbolique de l'effort et du rendement.

Graphique 1

Pourcentage des employés occupant le tiers supérieur du classement du niveau des salaires, par secteur et emplois sélectionnés



Source : Données tirées de l'*Enquête sur le lieu de travail et les employés*, 1999.

Accès aux avantages sociaux

Le salaire n'est qu'une partie de la rémunération globale. Il existe une autre partie importante : les avantages sociaux, tels les régimes d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance-soins dentaires, d'assurance-vie et invalidité, de retraite d'employeur et d'assurance-emploi complémentaire ainsi que les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs. Ces avantages sociaux

comportent souvent des coûts pour les employeurs et varient selon les cas. En outre, si la participation aux régimes est optionnelle, tous les employés ne souscriront pas à certains régimes d'assurance s'ils sont déjà couverts grâce au régime de leur conjoint, par exemple. Par conséquent, les indicateurs basés sur le taux de participation aux régimes ne peuvent fournir que des données approximatives concernant la fréquence à laquelle les employeurs offrent de tels avantages sociaux à leurs employés. Dans les entreprises sans but lucratif, seule une minorité d'employeurs accordent des avantages sociaux : 38 % offrent une assurance-maladie complémentaire, environ un tiers proposent un régime d'assurance-soins dentaires, près de 30 % accordent un régime de retraite de l'employeur ou un régime enregistré d'épargne-retraite collectif, et 6 % proposent une assurance-emploi complémentaire.

La vaste majorité des entreprises sans but lucratif, comptant moins de 10 employés rémunérés, sont de petite envergure, et donc moins aptes à offrir des avantages sociaux à leurs employés. Cependant, les employés de ce secteur travaillent pour la plupart dans de grandes entreprises. C'est pourquoi le pourcentage des employés rémunérés qui reçoivent des avantages sociaux hors salaire est considérablement plus élevé que celui des employeurs qui accordent de telles prestations. Un peu plus de la moitié des employés participent aux régimes d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance-soins dentaires et d'assurance-vie et invalidité et plus de 60 % bénéficient d'un régime de retraite de l'employeur ou d'un régime enregistré d'épargne-retraite collectif.

Pour ce qui est de cet aspect de la qualité des emplois, le secteur sans but lucratif est plus performant que le secteur à but lucratif spécialement dans les entreprises plus importantes (20 employés rémunérés ou plus). Les entreprises du secteur sans but lucratif proposent également plus souvent des avantages de ce type aux employés temporaires et à temps partiel, mais le taux de participation à la plupart des régimes demeure faible, soit un peu plus de 25 %, pour ce groupe de travailleurs.

Le secteur de la santé, de l'éducation et des services sociaux sans but lucratif, qui regroupe bon nombre de grandes entreprises, est plus susceptible d'offrir divers avantages sociaux alors que les entreprises du secteur de la culture, des associations, des activités récréatives et d'autres secteurs sans but lucratif sont moins portées à accorder ces avantages.

Satisfaction professionnelle et satisfaction à l'égard du salaire et des avantages sociaux

Les documents sur les emplois sans but lucratif mettent davantage l'accent sur les récompenses intrinsèques que les personnes tirent de leur activité professionnelle dans le secteur. On affirme que, malgré les faibles salaires, d'autres facteurs, tels la possibilité de contribuer au bien-être de la collectivité ou d'aider les autres, incitent les gens à travailler dans ce secteur. La possibilité de bénéficier d'horaires de travail souples peut également être considérée comme un avantage intrinsèque.

Dans l'ensemble, environ deux tiers des employés des entreprises sans but lucratif ont déclaré qu'ils étaient satisfaits aussi bien de leur travail que de leur salaire et de leurs avantages sociaux. Ce pourcentage est similaire à celui du secteur des organisations quasi-autonomes et légèrement inférieur à celui du secteur des entreprises à but lucratif. Cependant, l'écart entre le secteur sans but lucratif et les deux autres secteurs est beaucoup plus grand en ce qui concerne les travailleurs de 45 ans ou plus. Dans le secteur sans but lucratif, seulement 63 % des employés de ce groupe se sont

dits satisfaits de leur salaire et de leurs avantages sociaux, contre 75 % dans le secteur à but lucratif. Dans le secteur sans but lucratif, près de trois employés sur dix âgés de 45 ans ou plus étaient satisfaits de leur emploi, mais pas de leur salaire ni de leurs avantages sociaux.

Conclusions et conséquences

La proportion relativement plus élevée d'employés temporaires et à temps partiel du secteur sans but lucratif pourrait s'expliquer par le fait que de nombreuses organisations sont confrontées à une instabilité et à une incertitude financières dans ce domaine – les organisations qui ne connaissent pas le montant des subventions dont elles disposeront sur une base annuelle ne sont pas en mesure d'offrir à leurs employés un emploi permanent ou à temps plein.

Cependant, le travail à temps partiel peut présenter des avantages aussi bien pour les employeurs que pour les employés qui cherchent à concilier travail et responsabilités familiales. Le fait que ce secteur soit composé en majorité de femmes corrobore cette hypothèse comme le fait qu'environ deux tiers des employés à temps partiel ne désirent pas accroître leurs heures de travail. Il n'en reste pas moins que les besoins individuels à l'égard des horaires de travail souples varient au cours de la vie active. Il est donc possible que de nombreux individus cherchent à travailler dans le secteur sans but lucratif pendant les années où ils assument des responsabilités familiales plus lourdes pour ensuite quitter ce secteur lorsque leurs responsabilités familiales commencent à s'alléger. Si tel est le cas, des problèmes de maintien de l'effectif peuvent se poser. Le taux élevé d'insatisfaction parmi les employés de 45 ans ou plus à l'égard de leur salaire et de leurs avantages sociaux, même s'ils sont satisfaits de leur emploi en général, laisse à penser qu'au moins certains envisagent de réévaluer leurs options.

Tableau 2

Niveau de satisfaction professionnelle communiqué par les employés rémunérés, par secteur, sexe et groupe d'âges, 1999

	Très satisfait	Satisfait	Insatisfait/ très insatisfait
Tous les employés			
Secteur sans but lucratif	33,4	52,6	13,9
Secteur quasi-autonome	37,5	54,3	8,2
Secteur à but lucratif	34,7	55,0	10,4
Hommes			
Secteur sans but lucratif	30,9	57,5	11,6
Secteur quasi-autonome	44,3	46,5	9,2
Secteur à but lucratif	34,7	54,9	10,4
Femmes			
Secteur sans but lucratif	34,3	51,0	14,7
Secteur quasi-autonome	34,1	58,1	7,7
Secteur à but lucratif	34,6	55,0	10,3
Moins de 35 ans			
Secteur sans but lucratif	23,5	66,3	10,2
Secteur quasi-autonome	34,0	56,2	9,9
Secteur à but lucratif	30,2	57,4	12,3
Âgés de 35 à 44 ans			
Secteur sans but lucratif	32,6	52,3	15,1
Secteur quasi-autonome	35,2	56,9	7,8
Secteur à but lucratif	36,4	54,3	9,3
45 ou plus			
Secteur sans but lucratif	43,0	48,2	8,8
Secteur quasi-autonome	40,5	52,6	6,9
Secteur à but lucratif	38,2	52,8	9,0

Une grande partie des employés rémunérés des entreprises sans but lucratif sont des femmes dont bon nombre détiennent un diplôme d'études postsecondaires. Les statistiques montrent qu'elles sont nombreuses à posséder de grandes capacités en matière d'organisation et de gestion de projets, et à s'engager à offrir un « bien public ». Les employeurs du secteur public et du secteur des organisations gouvernementales et quasi-autonomes ont tendance à employer des personnes partageant ces mêmes caractéristiques; ce qui signifie que dans les années à venir, les employeurs des entreprises sans but lucratif feront concurrence à ceux des deux autres secteurs pour puiser dans un même bassin de main-d'œuvre.

La qualité de l'emploi est importante, tant pour conserver les employés qui travaillent déjà dans le secteur que pour en recruter de nouveaux. Toutefois, les demandeurs d'emploi qui cherchent à déterminer si les organisations sans but lucratif constituent des « employeurs de choix » risquent d'être sérieusement découragés par le niveau des salaires.

Cependant, bien que le secteur sans but lucratif soit unique en son genre à certains égards, ceci n'est pas le cas pour tous les aspects. La réduction des effectifs, la restructuration et les contraintes budgétaires ont eu des répercussions sur les employés des entreprises publiques, privées et quasi-autonomes qui affirment souvent travailler de longues heures et assumer de lourdes charges de travail. Plus que tout autre secteur peut-être, celui des entreprises sans but lucratif a d'importants besoins en ressources humaines. Par conséquent, il est vital que les employeurs continuent d'améliorer leur connaissance et leur compréhension quant à la nature du travail et les caractéristiques des employés de leur secteur. En outre, il est primordial qu'ils évaluent avec précision les besoins futurs de leurs ressources humaines de même que les attentes des travailleurs vis-à-vis de leur emploi. Ce type de renseignements est essentiel pour faire face aux défis relatifs au maintien et au recrutement de l'effectif et pour améliorer les conditions de travail dans le secteur.

Le présent résumé a été rédigé à partir du Document nº 2 de la Collection « Ressources humaines dans le secteur à but non lucratif » publié en janvier 2003, disponible à http://www.cprn.org ou sur demande au (613) 567-7500.

Semaine de prévention des incendies

DU 5 AU 11 OCTOBRE 2003

Julie Robillard
Communications, Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

En cas d'incendie,
Sortez et restez à l'extérieur!

Les incendies involontaires dans les lieux de travail causent des blessures, la perte de moyens de subsistance et la mort de milliers de Canadiens et de Canadiennes. De plus, les incendies dans les lieux de travail entraînent des pertes matérielles totalisant des millions de dollars pour les entreprises. Souvent, ces sommes ne sont pas récupérables. Toutefois, de telles pertes sont évitables si l'on applique les méthodes de prévention des incendies et les mesures de préparation en cas d'urgence. La plupart des incendies involontaires dans les lieux de travail sont causés par la négligence d'un employé, de l'employeur, ou des deux.

La Semaine de prévention des incendies se déroule du 5 au 11 octobre 2003. *« En cas d'incendie, sortez et restez à l'extérieur! »*, tel est le thème de la Semaine de prévention des incendies. Voici les conseils à suivre lorsque vous attendez l'alarme de détecteur de fumée à la maison, quittez immédiatement les lieux en empruntant l'un des parcours d'évacuation que vous aurez déjà établis et ne retournez jamais à l'intérieur pour quelque raison que ce soit. Votre plan d'évacuation devrait toujours inclure deux sorties pour chaque pièce ainsi qu'un lieu de rassemblement à l'extérieur.

Chaque année, le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada collabore avec Prévention des incendies du Canada pendant la Semaine de prévention des incendies afin de sensibiliser la population à l'égard de la sécurité en cas d'incendie dans le but de réduire le nombre de décès, de blessures et de pertes matérielles imputables aux incendies. Le mouvement de prévention des incendies tire son origine du grand incendie de Chicago qui s'est déclaré le 9 octobre 1871. Lors de cet événement tragique, plus de 250 personnes sont mortes et plus de 17 400 bâtiments ont été détruits en moins de 27 heures. Le grand incendie de Chicago et l'incendie qui a ravagé la colline du Parlement en février 1916 ont contribué à sensibiliser les Canadiens et les Canadiennes sur l'importance de la prévention des incendies et ont donné lieu à la première semaine nationale de la prévention des incendies en 1923.

Le Programme du travail encourage la conformité aux normes nationales et interna-

tionales en matière de prévention des incendies et de protection contre les incendies pour les organismes fédéraux, les Premières nations et certaines sociétés d'État. Toutefois, protéger toute la population canadienne des conséquences d'un incendie est une responsabilité partagée par tous les paliers de gouvernement et par tous les Canadiens et Canadiennes.

En 2000, au total 53 720 incendies ont été déclarés;[1] 327 décès; 2 490 blessures et des pertes matérielles s'élevant à 1 185 233 793 $.

Le secteur de l'habitation demeure celui où l'on rapporte le plus grand nombre d'incendies. En 2000, on y a enregistré 21 206 incendies, soit 39 % du nombre total d'incendies signalés au pays. Ces incendies ont entraîné 243 décès, soit environ 74 % des décès accidentels causés par l'incendie au pays. Quant aux pertes matérielles, elles se sont élevées à 529 millions de dollars, soit 45 % de la valeur totale des pertes.

Dans la catégorie « Matériel de transport et propriétés spéciales », la deuxième en importance au niveau des pertes, on fait état de 19 126 incendies dont la valeur des pertes s'élève à près de 36 % du total des pertes signalées pour l'ensemble du pays. Le nombre d'incendies de véhicules routiers s'est élevé à 11 352, entraînant des pertes de 72 millions de dollars. Les pertes matérielles subies dans l'ensemble du secteur de matériel de transport et propriétés spéciales s'élèvent cette année à environ 137 millions de dollars.

Les trois catégories suivantes viennent en tête pour le nombre des incendies déclarés : les articles pour fumeurs et objets à flammes nues ont provoqué 19 % des incendies et des pertes matérielles de l'ordre de 207 millions de dollars; les équipement de cuisine qui sont à l'origine de 10 % des incendies ont causé des pertes de 69 millions de dollars; et les appareils de chauffage qui ont causé 9 % des incendies entraînant des pertes matérielles de 97 millions de dollars.

La Semaine de prévention des incendies est un exemple de partenariat fructueux entre différents groupes ayant un intérêt et un but communs. L'enseignement et la pratique de la prévention constituent la première étape sur la voie de l'élimination des risques d'incendie. Les programmes d'éducation et de sensibilisation sont efficaces, mais nous avons encore beaucoup de chemin à faire.

[1] Rapport annuel 2000 sur les pertes causées par l'indendie du Canada du Conseil canadien des directeurs provinciaux et des commissaires d'incendie.

Certains changements récents à la législation du travail au Canada

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

MICHEL GAUVIN, CHARLES PHILIPPE ROCHON et ANNICK DELISLE
Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Colombie-Britannique : *Loi sur les relations du travail relatives aux services communautaires* (*Community Services Labour Relations Act*); le projet de loi 61 sanctionné le 29 mai 2003, en vigueur le 20 juin 2003

Cette loi vise à mettre en place un cadre de relations du travail plus uniforme dans le secteur des services sociaux. Plus précisément, elle prévoit les mesures suivantes :

- Autoriser l'association des employeurs du secteur des services sociaux communautaires à négocier au nom des agences qui en sont membres et dont les employés sont syndiqués, et à conclure une convention collective qui les lie.
- Créer une association de syndicats composée de tous les syndicats qui représentent les employés d'une agence, lesquels sont compris dans l'une ou l'autre des unités de négociation établies dans le secteur des services sociaux communautaires.
- Prévoir une entente sur les statuts de l'association de syndicats, laquelle doit être approuvée par la Commission des relations du travail (Labour Relations Board). La Commission a le pouvoir d'inclure des dispositions dans cette entente dans certaines circonstances.
- Créer une unité de négociation pour chacune des trois sphères de service dans le secteur des services sociaux communautaires aux fins de la négociation collective entre l'association des employeurs et l'association de syndicats (c'est-à-dire les services communautaires, les services aux Autochtones et les services généraux, incluant les services à l'enfant et à la famille, les services aux femmes et d'autres services sociaux), et prévoir que le lieutenant-gouverneur en conseil puisse fusionner les unités de négociation de sorte qu'elles ne forment qu'une seule unité.
- Prévoir que le ministre du Perfectionnement professionnel et du Travail ait le pouvoir d'ordonner à la Commission de tenir un scrutin en vue de désigner un syndicat qui représentera tous les employés à l'égard de chacune des unités de négociation, et ce en dépit des dispositions ayant trait à l'association de syndicats.
- Interdire qu'une convention collective empêche une agence d'avoir recours à des bénévoles, à moins que ceci n'occasionne un licenciement, ou n'empêche le gouvernement ou une agence de conclure un contrat avec un fournisseur de services de soins à domicile (c'est-à-dire un fournisseur de services de soins à domicile de première ligne qui fournit, à tout moment, des soins à trois personnes tout au plus).

- Préciser qu'un arbitre ou la Commission ne peut déclarer qu'une personne qui fournit des services en vertu d'une entente entre le gouvernement et une agence, ou qui est à l'emploi d'une agence, est un employé du gouvernement à moins que le travail de cette personne ne fasse partie intégrante des services qu'il fournit et que celle-ci soit sous son contrôle et sa direction.

Nouveau-Brunswick : Annonce de l'augmentation du salaire minimum; Communiqué de presse officiel, 1er août 2003

Margaret-Ann Blaney, ministre de la Formation et du Développement de l'emploi, a annoncé une augmentation du salaire minimum de 6,00 à 6,20 $ l'heure, prenant effet le 1er janvier 2004. C'est la première d'une série d'augmentations prévues au cours du mandat du gouvernement provincial actuel, qui portera le salaire minimum à 6,60 $.

Nouvelle-Écosse : Règlements pris en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (*Occupational Health and Safety Act*); Règl. N-É. 149/2003 à 153/2003; Gazette officielle, partie II, du 22 août 2003

Ces règlements apportent des changements dans le domaine de la sécurité minière.

Les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (*Occupational Health and Safety Act*) qui abrogent la *Loi sur la réglementation des mines de charbon* (*Coal Mines Regulation Act*) et la *Loi sur la réglementation des carrières et des mines métallifères* (*Metalliferous Mines and Quarries Regulation Act*) entreront en vigueur le 8 novembre 2003. Les règlements sur la santé et la sécurité au travail établis en vertu de ces deux lois seront également abrogés à cette date.

La province a approuvé un nouveau *Règlement sur les mines souterraines* (*Underground Mining Regulations*) en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Ce *règlement* énonce les fonctions et responsabilités des employeurs et des employés dans les mines souterraines. Il établit également les exigences concernant la formation et les compétences des mineurs ainsi que les spécifications techniques relatives à l'opération des mines dans des conditions de sécurité. Il prendra effet le 8 novembre 2003.

Ontario : *Modalités d'emploi dans certaines industries définies – Transport en commun de la ville de Toronto (Terms and Conditions of Employment in Defined Industries—City of Toronto)*, en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi;* Règlement 294/03, publié dans la Gazette officielle du 26 juillet 2003

Ce règlement a modifié certaines modalités d'emploi prévues dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* quant aux employeurs et employés des services de transport en commun de la ville de Toronto pour la période allant du 29 juillet 2003 au 5 août 2003. En vertu de ces modalités d'emploi temporaires, un employeur pouvait permettre à un employé de travailler pendant un nombre d'heures excédant les limites journalière et hebdomadaire prévues à la *Loi* (c. à d. les par. 17 (1), (2)), pourvu que l'employé accepte d'effectuer ces heures, sans dépasser 78 heures par semaine. Ce *règlement* a également permis que les 11 heures consécutives minimales de temps libre dans une journée soient réduites à 8 heures consécutives.

Territoires du Nord-Ouest : *Loi modifiant la Loi sur la fonction publique*; le projet de loi 14 sanctionné le 13 juin 2003

Cette loi modifiera la *Loi sur la fonction publique* afin d'y ajouter de nouvelles dispositions en matière de parité salariale ainsi que des mécanismes d'exécution afférents.

Parité salariale pour des fonctions équivalentes

En vertu de nouvelles dispositions sur la parité salariale, il sera interdit à un employeur d'instaurer ou de pratiquer une disparité salariale entre les hommes et

les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans le même établissement. Trois groupes d'employés du secteur public – soit les enseignants, les employés de la Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest et le groupe constitué de tous les autres employés de la fonction publique – seront considérés comme étant des « établissements » distincts aux fins de ces dispositions.

La *Loi* permettra un écart dans le taux de rémunération si celui-ci est attribuable à un système d'ancienneté ou d'évaluation au mérite; un système qui mesure les gains en fonction du volume ou de la qualité de la production, ou en fonction du rendement; un système qui tient compte de l'existence d'un manque de main-d'oeuvre ou d'écarts régionaux relatifs au coût de la vie; un processus ou un système de baisse de niveau de poste, de reclassification ou de rétrogradation; ou un programme temporaire de réadaptation ou de formation. De tels systèmes, processus ou programmes ne seront valides que dans la mesure où ils ne font pas de discrimination fondée sur le sexe.

Le critère employé afin d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par divers employés dans le même établissement sera le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire pour leur exécution, en tenant également compte des conditions de travail.

Commissaire à l'équité salariale

Un commissaire à l'équité salariale (CÉS) sera nommé, sur la recommandation de l'Assemblée législative, pour recevoir les plaintes et procéder aux enquêtes, aider les parties[1] à parvenir à un règlement, établir les rapports d'enquête et promouvoir la sensibilisation aux questions liées à la parité salariale. La nomination d'un CÉS sera pour un mandat de quatre ans, pendant lequel il ne pourra être suspendu ou destitué que pour un motif suffisant ou en raison de son empêchement. La *Loi* permet aussi la nomination d'un commissaire à l'équité salariale intérimaire ou d'un commissaire spécial à l'équité salariale dans certaines situations.

Un employé pourra déposer une plainte écrite auprès du CÉS dans les deux ans qui suivent les dernières circonstances des événements ayant donné lieu à la plainte. Après avoir reçu une plainte, le CÉS aura la responsabilité d'effectuer une enquête pendant laquelle il pourra demander à toute personne de produire des documents et/ou de divulguer d'autres renseignements pertinents. Le CÉS pourra s'adresser à la Cour suprême des Territoires du Nord-Ouest afin d'obtenir une ordonnance exigeant qu'une personne obtempère à une telle demande.

Dans les six mois suivant la réception d'une plainte, le CÉS devra faire parvenir un rapport d'enquête aux parties, comprenant des recommandations pour régler la plainte.

Arbitrage

Dans les six semaines qui suivent la réception du rapport, toute partie pourra soumettre la plainte ainsi que le rapport d'enquête à un arbitre. L'arbitre, dont le CÉS paiera les frais, tiendra alors une audience d'arbitrage. Lorsqu'il conclut à une infraction des dispositions de la *Loi* relatives à la parité salariale, l'arbitre pourra, dans le cadre de la sentence, rendre une ordonnance à l'endroit de l'employeur contrevenant afin que celui-ci : mette fin à l'infraction; s'abstienne dorénavant de commettre la même

[1] Dans la *Loi*, le terme « partie » signifie un employé qui dépose une plainte relative à la discrimination salariale, son employeur, ainsi que « toute organisation syndicale partie à une convention collective responsable de la rémunération faisant l'objet de la plainte. »

infraction ou une infraction similaire; accorde à tout employé visé les droits, chances ou avantages dont ce dernier a été privé suite à l'infraction; indemnise tout employé visé de la totalité ou d'une partie des pertes de revenus pour une période de trois ans précédant la date à laquelle la plainte a été déposée auprès du CÉS; verse une somme maximale de 10 000 $ à titre de dommages exemplaires ou punitifs lorsqu'il a agi de manière intentionnelle ou avec malveillance, ou qu'il a contrevenu aux dispositions en matière de parité salariale de façon répétée; et prenne toute mesure indiquée afin de mettre l'employé visé dans la situation où il se serait trouvé n'eut été de l'infraction. En outre, l'arbitre pourra, dans certains cas (p. ex. une plainte futile ou vexatoire), ordonner à une des parties de payer une partie ou la totalité des frais d'une autre partie.

Toute partie pourra interjeter appel à la Cour suprême des Territoires du Nord-Ouest de la décision d'un arbitre dans les six semaines suivant la délivrance de la sentence à l'appelant.

Entrée en vigueur

Cette loi entrera en vigueur à la date fixée par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.

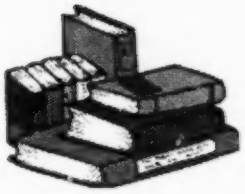
Pour plus d'informations sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web du programme du travail à :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada ».

Le Coin du lecteur

Michèle Auger, Fred Longley et Edward Popoff
Bibliothèque du ministère
Développement des ressources humaines Canada



Adaptation au changement en milieu de travail

ALAIN, Marcel. **Prendre en main le changement : stratégies personnelles et organisationnelles,** Montréal, Éditions Nouvelles, c1996. Coll. « Psychologie industrielle et organisationnelle ».
DRHC HD58.8 A42

L'auteur explique le processus du changement au niveau individuel et à l'échelle organisationnelle. Il présente en parallèle des stratégies qui permettent aux individus de s'adapter plus facilement au changement, tant dans leur vie personnelle qu'au sein de l'entreprise en restructuration.

Le Changement, préface de Michel Bon, traduit de l'américain par Jean-Louis Klisnick, Paris, Éditions d'Organisation, Expansion Management Review, c2000.
DRHC HD58.8 H3914

Cet ouvrage traite des étapes du processus de changement au sein de l'entreprise ou de l'organisation et, de la manière dont le changement est étroitement lié aux individus et aux valeurs adoptées au sein de l'entreprise. Le lecteur y trouvera un outil efficace pour implanter le changement dans le milieu de travail.

GOSSELIN, Raymonde et André SOULIÈRES. **Au secours, les pistons vont sauter ! : guide pratique de l'adaptation personnelle au travail,** Outremont, Québec, Éditions Quebecor, c2003. Coll. « Psychologie ».
DRHC HF5548.8 G67

Ce guide présente de nombreux conseils et points de repère pour qui voudrait apporter un changement dans sa vie. Le livre présente des grilles pour mesurer le niveau de satisfaction au travail, pour identifier les facteurs de stress, le seuil de tolérance et les changements souhaitables. Bref, un livre écrit dans un style simple et concis favorisant une gestion plus saine de la vie au travail.

JOHNSON, Spencer. **Qui a piqué mon fromage ? Où, Comment s'adapter au changement au travail, en famille et en amour,** traduit de l'américain par Jean-Pascal Bernard, Neuilly-sur-Seine, M. Lafon, c2000.
DRHC BF637 C4 J6314

Empruntant le style de la fable, l'auteur illustre comment le changement est étroitement lié aux habitudes de vie et à l'attitude face à celle-ci. Ainsi, en modifiant certains comportements et attitudes et, en acceptant le changement comme faisant partie de la vie, l'individu évoluera vers des situations et des résultats souvent améliorés.

KOURILSKY-BELLIARD, Françoise. **Du désir au plaisir de changer : comprendre et provoquer le changement,** préface de Paul Watzlawick, 2e éd., Paris, Dunod, c1999.
DRHC BF637 C4 K68 1999

Ce livre explique les mécanismes du changement et comment l'individu ou l'entreprise pourra innover, en surmontant les obstacles et en utilisant les résistances, pour réaliser le changement désiré. La méthode proposée est basée sur une analyse du comportement humain dans un processus de changement. Face à son vécu, l'individu se remet en question et est amené à se « recadrer », c'est-à-dire à utiliser ses forces, ses ressources, voire même ses résistances pour produire le changement recherché.

SAMSON, Alain. **Le kit du survivant,** Montréal, Éditions Transcontinental, 2003.
Coll. « S.O.S. Boulot ».
DRHC HF5549.5 D55 S25

Dans ce petit guide, vous puiserez de précieux conseils pour faire face au choc psychologique d'une restructuration de l'entreprise impliquant des licenciements à venir et, comment en sortir gagnant. Vous apprendrez à détecter les signes précurseurs, à vous préparer psychologiquement pour faire face au changement, à l'accepter et à mettre en œuvre des stratégies personnelles d'adaptation au changement qui vous permettront de « rebondir » plus habilement après la crise.

NOTA

1. *Pour d'autres références qui sont disponibles en langue anglaise seulement, voir la version anglaise de la Gazette du Travail / Workplace Gazette.*
2. *Les employé(e)s de Développement des ressources humaines Canada peuvent emprunter directement ces ouvrages en s'adressant à la Bibliothèque ministérielle. Autrement, vous devez les emprunter par l'intermédiaire de votre bibliothèque.*

Téléphone : (819) 994-2603, Télécopieur : (819) 953-5482
Courriel : circulation.library-bibliotheque.response@hrdc-drhc.gc.ca
Site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/library/common/libx.shtml

HIER et Aujourd'hui

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Dispositions d'indexation et rajustements de vie chère

Il y a 50 ans...

En septembre 1953 est publié le dernier indice du coût de la vie qui sera remplacé par l'indice des prix à la consommation. Cet indice a été divisé en plusieurs groupes distincts : nourriture, logement, habillement, entretien de l'habitation et autres produits et services. Le Bureau de la statistique a préparé un énoncé destiné à régler le problème de conversion des clauses d'indexation contenues dans les ententes salariales, afin de passer de l'indice du coût de la vie à l'indice des prix à la consommation. Dans ce nouveau mode de conversion, le problème se posait principalement pour calculer la différence de points au niveau des deux indices qui reviennent au même changement en pourcentage. Puisque les indices se situaient à différents niveaux, un nombre de points donné dans l'indice du coût de la vie équivalait à un pourcentage moindre, pour le même nombre de points, dans l'indice des prix à la consommation. Bien qu'une méthodologie détaillée, comprenant des comparaisons pour les deux méthodes, ait été développée, il a également été souligné que les questions liées aux rajustements salariaux étaient examinées par les parties intéressées et que l'adoption, la modification ou le rejet des méthodes proposées étaient, bien entendu, sujet à négociation.

Aujourd'hui...

Les conventions collectives comprennent toujours des dispositions d'indemnité de vie chère. Lors de périodes d'inflation rapide et prolongée, les syndicats s'efforcent de négocier des dispositions d'IVC qui offrent des rajustements salariaux basés sur les augmentations de l'indice des prix à la consommation. Généralement, les employeurs essaient de contrer de telles dispositions en raison de l'imprévisibilité de la charge salariale pendant la durée de la convention, étant donné qu'il faut également prévoir les coûts de la production totale. Néanmoins, des dispositions d'IVC ont été incluses dans de nombreuses conventions collectives au cours des années 70 et 80, plus particulièrement en 1981 où près du tiers des conventions contenaient ce genre de dispositions. Au cours de la même année, les rajustements annuels moyens les plus élevés ont été enregistrés dans les conventions avec ou sans clauses d'IVC. Dans les années 90, le nombre de conventions stipulant des dispositions de protection contre l'inflation a diminué et représente actuellement environ 10 % des conventions. De plus, en raison des diverses formules utilisées pour déclencher les rajustements et déterminer leur taille, de telles dispositions engendrent en fait des rajustements relativement faibles. Cependant, si l'inflation devenait erratique ou poursuivait une tendance à la hausse, les clauses d'IVC en suspens pourraient constituer alors le principal mécanisme de rajustements salariaux.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle

La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective au Canada.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Grâce à notre service d'information et à nos publications, nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations introduites dans le domaine des relations de travail. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux

Publication mensuelle fournissant des informations les plus récentes et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les derniers changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux secteurs d'activité. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 220 $ ou 2 ans : 400 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 220 $US ou 2 ans : 400 $US (disponible par courriel et par la poste).

Gazette du travail

Publication trimestrielle présentant les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives négociées au Canada, selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée des dispositions particulières issues des principales conventions collectives; une chronologie des arrêts de travail et des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirées des conventions collectives signées. On y trouve aussi des articles et études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 140 $ ou 2 ans : 250 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 140 $US ou 2 ans : 250 $US (disponible par la poste seulement).

Bulletin de la négociation collective

Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. De plus, on peut y trouver une liste à jour de sommaires d'entente, disponibles via la base de données Négothèque. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 65 $ ou 2 ans : 110 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 65 $US ou 2 ans : 110 $US (disponible par courriel et par la poste).

Négothèque

Une base de données consultable sur les relations du travail qui fournit des renseignements à jour sur les aspects importants (sommaires d'entente et texte intégral des conventions collectives) des négociations collectives au Canada. Accès via Internet. Offerte ***gratuitement*** en tant que valeur ajoutée à nos abonné(e)s.

Visitez notre site Internet pour obtenir de l'information sur les arrêts de travail, les organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada, le calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation, les articles et études de cas publiés dans la Gazette du travail, renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail et certains changements récents à la législation du travail au Canada.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

Direction de l'information sur les milieux de travail
Développement des ressources humaines Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Bon de commande

Les Éditions du gouvernement du Canada

Nom : ..... **Titre du poste :** .....

Compagnie : .....

Adresse : .....

Ville : ..... **Province :** .....

Code postal : ..... **Pays :** .....

Téléphone : ..... **Télécopieur :** .....

Courriel : ..... **Date :** .....

TITRE DE L'ABONNEMENT (These publications are also available in English)		*Qté*	*N° de catalogue*	*1 an*	*2 ans*	*Sous-total*
Bulletin des règlements salariaux	Courriel ☐ Poste ☐		L12-20-1F ☐ L12-20-2F ☐	220 00	400,00	
Gazette du travail	Poste seulement ☐		L12-22F ☐ L12-22-2F ☐	140,00	250,00	
Bulletin de la négociation collective	Courriel ☐ Poste ☐		L12-23F ☐ L12-23-2F ☐	65,00	110,00	

Aussi en vente dans les librairies. Les prix peuvent être changés sans préavis. Toutes les ventes sont finales.

TPS 7 %, si applicable _____

Total _____

EN PRIME

En vous abonnant à l'une des publications de la Direction de l'information sur les milieux de travail, vous pourrez accéder gratuitement (via Internet) à Négothèque, notre *base de données* en relations du travail.

VEUILLEZ INCLURE NÉGOTHÈQUE À MON ABONNEMENT *OUI* ☐ *NON* ☐

MODALITÉS DE PAIEMENT

LES MINISTÈRES ET ORGANISMES FÉDÉRAUX CANADIENS (excluant les sociétés d'État)	*TOUS LES AUTRES CLIENTS (SVP cochez une modalité de paiement)*
N° de bon de commande :	☐ N° de bon de commande : .....
N° de ministère :	☐ Chèque ou mandat-poste ci-joint (payable à l'ordre du Receveur général du Canada)
Code d'organisation RI :	☐ Mandat-poste international (payable en devises américaines) pour les clients de l'extérieur du Canada
Code de référence RI :	☐ Visa ☐ MasterCard ☐ American Express
Code de centre de responsabilité *(si vous relevez de Communication Canada)* :	N° de carte de crédit : .....
Nota : Ces renseignements sont nécessaires pour traiter votre commande.	Date d'expiration : .....
Les cartes de crédit ne sont pas acceptées pour les ministères et organismes fédéraux.	Signature : .....

VOTRE VERSEMENT DOIT ÊTRE INCLUS AU BON DE COMMANDE

POUR COMMANDER

Téléphone : *Télécopieur :* *Courriel :* *Internet :*	*1-800-635-7943 / (613) 941-5995* *1-800-565-7757 / (613) 954-5779* *publications@communication.gc.ca* *http://publications.gc.ca*	*Par la poste :* *Les Éditions du gouvernement du Canada* *Communication Canada* *Ottawa (Ontario) CANADA* *K1A 0S9*